



## **CONSEJERÍA DE EMPLEO, MUJER Y POLÍTICAS SOCIALES**

*RESOLUCIÓN de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo para la empresa Extremadura Avante, SLU y sus sociedades filiales participadas mayoritariamente directa o indirectamente". (2014061708)*

Visto el texto del "I Convenio Colectivo para la empresa Extremadura Avante, SLU y sus sociedades filiales participadas mayoritariamente directa o indirectamente" -código de convenio 81100013012014- que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2014, de una parte, por la Dirección de Extremadura Avante, SLU y de sus sociedades participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, en representación de la parte empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 8 de agosto de 2014.

La Directora General de Trabajo,  
IRENE MARÍN LUENGO



I CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA EXTREMADURA AVANTE S.L.U. Y SUS  
SOCIEDADES FILIALES PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE DIRECTA O INDIRECTAMENTE

INDICE

CAPITULO I. PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1º. Partes Negociadoras

Artículo 2º. Naturaleza y Efectos

Artículo 3º. Procedimiento de solución de discrepancias

CAPITULO II. ÁMBITO

Artículo 4º. Ámbito Territorial

Artículo 5º. Ámbito Personal

Artículo 6º. Ámbito Funcional

Artículo 7º. Ámbito Temporal

CAPITULO III. DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 8º. Denuncia y Prórroga

CAPITULO IV. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Artículo 9º. Condición más beneficiosa

CAPITULO V. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10º. Comisión Paritaria

CAPITULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11º. Organización del trabajo

CAPITULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Artículo 12º. Clasificación profesional

Artículo 13º. Promoción

CAPITULO VIII. RETRIBUCIONES

Artículo 14º. Retribuciones

Artículo 15º. Horas Extraordinarias

Artículo 16º. Anticipos Reintegrables

CAPITULO IX. Tiempo de Trabajo, Vacaciones y Permisos Retribuidos

Artículo 17º. Jornada y Horario

Artículo 18º. Calendario Laboral



Artículo 19º. Jornadas no laborables

#### CAPITULO X. Vacaciones y Permisos Retribuidos

Artículo 20º. Vacaciones

Artículo 21º. Permisos y Licencias Retribuidos

#### CAPITULO XI. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Artículo 22º. Maternidad

Artículo 23º. Lactancia

Artículo 24º. Reducción de Jornada

Artículo 25º. Flexibilidad del Horario Laboral

Artículo 26º. Permisos Retribuidos para Conciliar la Vida Familiar, Personal y Laboral

#### CAPÍTULO XII: MOVILIDAD, PERMUTAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 27º. Movilidad geográfica

Artículo 28º. Cambio o adaptación del puesto de trabajo por variación en las condiciones psicofísicas del trabajador/a

Artículo 29º. Permutas

Artículo 30º. Movilidad funcional

#### CAPÍTULO XIII: EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Artículo 31º. Suspensión de contrato

Artículo 32º. Excedencias

Artículo 33º. Reingreso

#### CAPÍTULO XIV: SEGURO OBLIGATORIO

Artículo 34º. Póliza de Vida y Accidente

#### CAPÍTULO XV: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Artículo 35º. Medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 36º. Responsabilidad Social Corporativa

#### CAPÍTULO XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37º. Disposiciones generales

Artículo 38º. Graduación de las faltas

Artículo 39º. Procedimiento disciplinario y Sanciones

#### CAPÍTULO XVII: FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 40º. Formación y perfeccionamiento

**CAPÍTULO XVIII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Artículo 41º. Seguridad y Salud

Artículo 42º. Derechos y Obligaciones

Artículo 43º. Delegados/as de Prevención

Artículo 44º. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 45º. Ropa de trabajo y equipos de protección individual

Artículo 46º. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos

Artículo 47º. Vigilancia de la Salud Laboral

Artículo 48º. Protección de la maternidad

**CAPÍTULO XIX: DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS**

Artículo 49º. Competencias de los Representantes Legales de los Trabajadores/as

Artículo 50º. Garantías de los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as

Artículo 51º. Asesores/as

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición Adicional Primera

Disposición Adicional Segunda

Disposición Adicional Tercera

Disposición Adicional Cuarta

Disposición Adicional Quinta

Disposición Adicional Sexta

**DISPOSICIONES FINALES**

Disposición Final Primera

Disposición Final Segunda



## CAPITULO I. PARTES NEGOCIADORAS

**Artículo 1º. Partes Negociadoras**

El presente Convenio es un convenio para grupo de empresas y se ha negociado y concluido entre la dirección de EXTREMADURA AVANTE, S.L.U. y de sus sociedades participadas mayoritariamente, directa o indirectamente (en adelante referidas de forma conjunta como el "GRUPO EXTREMADURA AVANTE" o de forma individual como la "Sociedad" o la "Sociedad contratante") y las organizaciones sindicales CCOO y UGT legitimadas para ello conforme prevé el artículo 87.2.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el "Estatuto de los Trabajadores"), por remisión del artículo 87.1 de la citada norma (en adelante, las "Partes").

**Artículo 2º. Naturaleza y Efectos**

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, al GRUPO EXTREMADURA AVANTE y a la totalidad de los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal, comprometiéndose las Partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se acuerden.

**Artículo 3º. Procedimiento de solución de discrepancias**

Las Partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, "LJS").
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En caso de discrepancia en relación con la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los conflictos derivados del ámbito de actuación de la Comisión Paritaria.



## CAPITULO II. ÁMBITO

### **Artículo 4º. *Ámbito Territorial***

Este Convenio es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que actualmente tienen abiertos el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, así como a los que pudiera tener o crear en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

### **Artículo 5º. *Ámbito Personal***

Este Convenio regula las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE en cualquiera de las modalidades de contratación, con independencia de donde preste su servicio.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal que tenga una relación laboral especial de alta dirección.

### **Artículo 6º. *Ámbito Funcional***

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a todo el ámbito de la actividad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, realizada en todos sus centros y dependencias.

### **Artículo 7º. *Ámbito Temporal***

El Convenio se extiende desde el 1 de junio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

## CAPITULO III. DENUNCIA Y PRÓRROGA

### **Artículo 8º. *Denuncia y Prórroga***

Las Partes podrán denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha de finalización de su vigencia sin más requisito que la obligación de comunicarlo a la otra parte por escrito.

En el plazo de un mes, a partir de la fecha de la denuncia, se constituirá la Comisión Negociadora.

En caso de no mediar denuncia expresa del Convenio por alguna de las Partes, se entenderá prorrogado su contenido de año en año.

Denunciado el Convenio, se mantendrá su vigencia hasta la aprobación y publicación del nuevo Convenio.

De resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente alguna de las disposiciones del presente Convenio, se procederá a su negociación parcial por las Partes, sin necesidad de renegociar el Convenio en su totalidad.

## CAPITULO IV. CONDICION MÁS BENEFICIOSA

### **Artículo 9º. *Condición más beneficiosa***

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.



## CAPITULO V. COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 10º. Comisión Paritaria**

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cinco (5) representantes de la Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE y otros cinco (5) de entre los representantes legales de los trabajadores/as en función de su representatividad, de los que al menos dos de cada parte sean firmantes de este Convenio, respetándose en todo caso el principio de proporcionalidad en la representatividad de las organizaciones sindicales.

Esta Comisión, una vez constituida, tendrá su razón social en Avenida Fernández López 4, de Mérida, o en el nuevo domicilio que pudiera tener la Sociedad matriz del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones, además de las que legalmente les sean atribuidas:

- a. Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- b. Aplicar, interpretar y vigilar el cumplimiento y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c. Fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados.
- d. Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las Partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días naturales siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las Partes.
- e. Acordar, aprobar y publicar las cantidades por los distintos conceptos por los que se concederán las ayudas correspondientes al artículo '16 Anticipos reintegrables'.
- f. Ser informado sobre el Plan de Formación Profesional anual del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- g. Negociar con el GRUPO EXTREMADURA AVANTE nuevas propuestas de complementos retributivos que se proponga y no estén contemplados en el presente Convenio.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes, al menos, la mitad más uno de sus miembros, pudiéndose delegar el voto.

Las reuniones de este órgano se celebrarán una al cuatrimestre cuando una de las dos partes lo solicite y con carácter extraordinario según disponga su reglamento de funcionamiento interno. Las actas de la Comisión Paritaria, en las que deberán constar expresamente los acuerdos y los votos particulares, en su caso, serán redactadas y remitidas a la Representa-



ción Legal de los Trabajadores/as de las distintas Sociedades en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. La Comisión comunicará los acuerdos recogidos en el acta a la Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE y a todo el personal afectado para llevarlos a efecto en los cinco días siguientes a la firma de la misma por las Partes.

La Comisión Paritaria podrá crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente.

## CAPITULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### **Artículo 11º. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de EXTREMADURA AVANTE, sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando las decisiones de la empresa tomadas en ejercicio de sus potestades de auto-organización puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados, basada en la adscripción óptima de los recursos humanos y la utilización óptima de los recursos materiales. La RLT participará en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo de los distintos centros, debiendo ser oída en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La organización del trabajo se inspirará, entre otros, en los siguientes criterios:

- a. La mejora de la prestación de servicios de acuerdo con criterios de eficiencia.
- b. La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.

## CAPITULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

### **Artículo 12º. Clasificación profesional**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se clasificará, en atención a la titulación y las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales.

La siguiente estructura de clasificación profesional supone únicamente un cambio de nomenclatura respecto a la anteriormente existente, no procediéndose a la modificación de funciones de los trabajadores/as y por tanto no produciéndose una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por dicho motivo.

Grupo I: Gestores/as de Unidad

Formado por aquellos trabajadores/as que, por sus conocimientos y experiencia profesional, estando en posesión de una titulación universitaria, se ocupan de buscar, analizar y plantear soluciones a los problemas técnicos o de procedimiento, desarrollando y controlando las actividades encomendadas, supervisando y reportando informes de la actividad e informando de las desviaciones.





Excepcionalmente, para el personal que conste en plantilla a la firma del presente Convenio que no dispusiera de la titulación requerida para el puesto de trabajo, se entenderá que la experiencia laboral adquirida por su trabajo en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE equivale a la posesión de la titulación requerida.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en los siguientes niveles:

- Nivel 1: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Gestor/a durante diez o más años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- Nivel 2: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Gestor/a durante menos de diez años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

Los Gestores/as de Unidad podrán además realizar alguna de las siguientes funciones, por las que percibirán, además de su salario y mientras las realicen, el correspondiente complemento regulado en el artículo 14 siguiente, en la cuantía establecida en el Anexo I.

- Funciones de Responsable de Departamento: Responsable de desplegar las líneas estratégicas marcadas por la Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE y de establecer la estrategia del departamento a nivel operativo con autonomía, ejecutando y realizando el seguimiento de las actuaciones, identificando mejoras, coordinando las relaciones interdepartamentales, reportando información de la eficacia del despliegue a la Dirección y estimando los recursos humanos y materiales necesarios.
- Funciones de Coordinador/a de Área: Responsable de llevar a cabo la gestión total del proyecto o proyectos asignados y de las estrategias de desarrollo y seguimiento necesarias de cada proyecto para llevar a cabo su correcta ejecución.

Respecto de los Gestores/as de Unidad que desempeñen las funciones de Responsable de Departamento o de Coordinador/a de Área, que hayan accedido a dichas funciones estando ya en la plantilla del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la firma del presente Convenio, en el supuesto que la Sociedad contratante decidiera cesarlos en dichas funciones, el trabajador/a volverá al cargo de Gestor/a de Unidad, perdiendo el Complemento de Responsabilidad que disfrutase por desempeñar dichas funciones de Responsable de Departamento o de Coordinador/a de Área y pasando a percibir un Complemento ad personam de 3.000€ anuales para los trabajadores/as que hayan desempeñado las funciones de Responsable de Departamento y de 1.500€ anuales para los trabajadores/as que hayan desempeñado las funciones de Coordinador/a de Área, siempre y cuando no vinieran percibiendo ningún complemento personal anteriormente. Si el complemento personal que vinieran percibiendo fuera inferior al Complemento ad personam anteriormente establecido (3.000€ ó 1.500€), el Complemento ad personam se abonará por la diferencia entre los 3.000€ o 1.500€ y el importe del complemento personal.

No obstante, en los supuestos contemplados en el párrafo anterior, en caso de extinción del contrato a instancias de la Sociedad contratante, cualquiera que sea la causa, a excepción del despido disciplinario procedente y siempre que la extinción se haya producido dentro de los 6 años siguientes al cese en las funciones de Responsable de Departamento o de Coordinador/a de Área, a efectos del cálculo de una posible indemnización por extinción del contrato,



el salario a tener en cuenta será el correspondiente al período en el que el trabajador/a realizaba dichas funciones de Responsable de Departamento o de Coordinador/a de Área.

#### Grupo II: Técnico

Formado por aquellos trabajadores/as que por sus conocimientos y experiencia profesional, estando en posesión de una titulación universitaria, colaboran, contribuyen y auxilian a los grupos profesionales superiores para conseguir una mayor eficiencia en los proyectos de la Sociedad contratante.

Excepcionalmente, para el personal que conste en plantilla a la firma del presente Convenio que no dispusiera de la titulación requerida para el puesto de trabajo, se entenderá que la experiencia laboral adquirida por su trabajo en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE equivale a la posesión de la titulación requerida.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en los siguientes niveles:

- Nivel 1: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Técnico durante doce o más años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- Nivel 2: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Técnico durante cinco o más años y menos de doce años, en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- Nivel 3: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Técnico durante menos de cinco años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

#### Grupo III: Administrativo/a

Formado por aquellos trabajadores/as que, estando en posesión como mínimo de un Título de Bachiller o Ciclo Formativo de Grado Superior, se encarguen de gestionar, elaborar y tramitar la documentación que le sea requerida por su superior jerárquico a fin de garantizar y ofrecer un servicio de calidad y favorecer el correcto funcionamiento de la organización.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en los siguientes niveles:

- Nivel 1: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Administrativo/a durante cinco o más años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- Nivel 2: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando el puesto de Administrativo/a durante menos de cinco años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

En lo que respecta a los Administrativos/as que realicen las funciones de Secretario/a de Dirección (enfocadas a asistir directamente al Consejero Delegado y/o Director General, ocupándose de las labores propias de secretariado: entre otras, su agenda, organización de viajes de negocios, actas de las reuniones, correspondencia, archivo de documentos, preparación de presentaciones, gestión de trámites administrativos, así como de otras funciones propias del puesto que el Director General y/ o Consejero Delegado considere delegar en este puesto), percibirán, además de su salario, y mientras realicen las citadas funciones, el correspon-



diente complemento establecido en el artículo 14 siguiente, en la cuantía establecida en el Anexo II.

Respecto a los trabajadores/as que desempeñen las funciones de Secretario/a de Dirección y que hayan accedido al puesto de trabajo estando ya en la plantilla del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la firma del presente Convenio, en el supuesto que la Sociedad contratante decidiera cesarlos en dichas funciones, el trabajador/a volverá al puesto de Administrativo/a, perdiendo el Complemento de Responsabilidad que disfrutase por desempeñar dichas funciones, pasando a percibir un Complemento ad personam de 1.000€ anuales, siempre y cuando no viniera percibiendo ningún complemento personal anteriormente. Si el complemento personal que viniera percibiendo fuera inferior al Complemento ad personam anteriormente establecido (1.000€), el Complemento ad personam se abonará por la diferencia entre los 1.000€ y el importe del complemento personal.

No obstante, en el supuesto contemplado en el apartado anterior, en caso de extinción del contrato a instancias de la Sociedad contratante, cualquiera que sea la causa, a excepción del despido disciplinario procedente y siempre que la extinción se haya producido dentro de los 6 años siguientes al cese en las funciones de Secretario/a de Dirección, a efectos del cálculo de una posible indemnización por extinción del contrato, el salario a tener en cuenta será el que corresponda al período en el que el trabajador/a realizaba las funciones de Secretario/a de Dirección.

Grupo IV: Auxiliar de servicios Múltiples, Personal de Mantenimiento, Auxiliar Administrativo/a

Formado por aquellos trabajadores/as que, estando en posesión como mínimo del Título de Graduado en ESO o Ciclo Formativo de Grado Medio, desempeñen alguno de los puestos de trabajo que se describen a continuación:

- Auxiliar de Servicios Múltiples: Es aquel trabajador/a del GRUPO EXTREMADURA AVANTE que ayuda y apoya a la organización en las tareas auxiliares, colaborando en todo momento en el correcto funcionamiento de determinados procesos o proyectos que se desarrollen en la organización.
- Personal de Mantenimiento: Es aquel trabajador/a del GRUPO EXTREMADURA AVANTE encargado de mantener en funcionamiento y buen estado las infraestructuras asignadas, para favorecer el correcto uso de las mismas por parte de los usuarios.
- Auxiliar Administrativo/a: Es aquel trabajador/a del GRUPO EXTREMADURA AVANTE que lleva a cabo distintos tipos de trámites administrativos, de acuerdo a procedimientos establecidos en la normativa vigente y a las recomendaciones de su superior jerárquico, para agilizar y facilitar el acceso a los recursos disponibles así como la información y atención a los usuarios, instituciones y al resto del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en los siguientes niveles:

- Nivel 1: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando unos de los puestos descritos en este Grupo Profesional durante cinco o más años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.



- Nivel 2: Es aquel trabajador/a que lleve desempeñando unos de los puestos descritos en este Grupo Profesional durante menos de cinco años en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

En lo que respecta a los Auxiliares de Servicios que realicen las funciones de Conductor/a para la Dirección, percibirán, además de su salario y mientras realicen las citadas funciones, el correspondiente complemento de responsabilidad establecido en el artículo 14 siguiente, en la cuantía establecida en el Anexo II.

### **Artículo 13º. Promoción**

Para la ocupación de puestos vacantes o de nueva creación que tengan carácter indefinido en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE tendrán preferencia los propios trabajadores/as acogidos a este Convenio que cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Para ello, el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, previamente a ofertar públicamente el puesto, comunicará internamente a todos sus trabajadores/as las características del mismo, de manera que aquéllos que cumplan los requisitos exigidos podrán ser seleccionados para ocupar el puesto de que se trate. En caso de no ser seleccionado ningún interesado, por no cumplir con el perfil requerido para el puesto, el GRUPO EXTREMADURA AVANTE ofertará públicamente el puesto de trabajo.

La comunicación a los trabajadores/as se realizará a través de cualquier medio establecido en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE para comunicarse con el personal.

El procedimiento de promoción se realizará conforme al procedimiento de selección de personal y promoción aprobado por la empresa y debidamente publicado.

## CAPÍTULO VIII: RETRIBUCIONES

### **Artículo 14º. Retribuciones**

#### 1. Normas generales

- a) El ingreso de la nómina se realizará en los 5 últimos días de cada mes.
- b) Todo el personal que trabaja en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE tendrá a su disposición el recibo del salario en los 15 primeros días siguientes a la finalización de cada mes.
- c) El personal del GRUPO EXTREMADURA AVANTE única y exclusivamente será retribuido por los conceptos y cuantías establecidos en este Convenio, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que la empresa considere necesario establecer un nuevo complemento no contemplado en el presente Convenio, negociándose en la Comisión Paritaria.
- d) Con carácter general, el pago de las retribuciones del personal tendrá carácter preferente respecto de cualquier otro gasto del GRUPO EXTREMADURA AVANTE. No obstante, en aquellos casos excepcionales en los que no tengan carácter preferente se informará debidamente a la Representación Legal de los Trabajadores/as.



## 2. Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos del personal, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I (a excepción de la antigüedad consolidada y del complemento ad personam, que no figuran en dicho anexo), son los siguientes:

- a) Salario base: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias") en función del Grupo Profesional al que se adscribe el trabajador/a, en los importes que se indican en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I.
- b) Pagas Extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma de Salario Base, Complemento de Nivel, Complemento de Antigüedad, Complemento de Antigüedad consolidada, Complemento de Responsabilidad, Complemento Personal Transitorio y Complemento ad personam.

La paga extraordinaria de junio se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio y su abono se realizará el día 30 de junio de cada año, en proporción a los días trabajados durante estos seis meses.

La paga extraordinaria de diciembre se devengará desde el día 1 de julio al 31 de diciembre y su abono se realizará el día 15 de diciembre de cada año, en proporción a los días trabajados durante estos seis meses.

A estos efectos los meses se considerarán de 30 días.

Al personal que hubiera ingresado en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán o se liquidarán las pagas extraordinarias proporcionalmente, prorrateando su importe en relación con el tiempo de trabajo, desde el día de ingreso o hasta el día de cese, incluidos éstos.

- c) Complemento de Antigüedad: Como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio, aquellos trabajadores/as que a la fecha de su entrada en vigor vinieran percibiendo un complemento de antigüedad, verán congelado, en su base de cálculo actual, dicho concepto retributivo, percibiéndolo bajo la denominación de "Antigüedad Consolidada". Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias").

Por otro lado y con independencia de lo anterior, con efectos desde la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores/as tendrán derecho a percibir, por cada tres años de servicio en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, un nuevo complemento de antigüedad, cuya cuantía se establece en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I, que figurará en las nóminas como "Complemento de Antigüedad". Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias").

El citado "Complemento de Antigüedad" se devengará de la siguiente forma:

- Desde el día en la entrada en vigor del presente Convenio, para los trabajadores/as que tengan menos de tres años de antigüedad en el GRUPO EXTREMADURA AVAN-



TE y que no vinieran percibiendo "Complemento de Antigüedad" alguno por no contemplarlo su Convenio colectivo o acuerdo individual.

- Desde el día en la entrada en vigor del presente Convenio, para los trabajadores/as que tengan una antigüedad de más de tres años en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE y no vinieran percibiendo "Complemento de Antigüedad" alguno por no contemplarlo su convenio colectivo o acuerdo individual. Estos trabajadores/as tendrán derecho a un único trienio con independencia del número de años de antigüedad a la entrada en vigor del presente Convenio, sin perjuicio de que sigan devengando trienios desde la citada entrada en vigor, a medida que vayan transcurriendo los años. El primer trienio será abonado en el período de los 15 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.
- Desde el día siguiente al día en que hubieran devengado el último trienio, para los trabajadores/as que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, vinieran percibiendo un complemento de antigüedad.
- Desde el día de alta en la empresa perteneciente al GRUPO EXTREMADURA AVANTE, una vez adquieran los tres años de antigüedad, para los trabajadores/as que, antes de la entrada en vigor del presente Convenio, tuvieran derecho a percibir un complemento de antigüedad según el Convenio Colectivo que les fuera de aplicación o en virtud de cláusulas contractuales y no lo hubieran percibido por no haber transcurrido 3 años desde su alta en la empresa.

d) Complemento de Responsabilidad: Este complemento está destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, confidencialidad, disponibilidad o peligrosidad, que comporta la realización de las siguientes funciones:

- Responsable de Departamento.
- Coordinador/a de Área.
- Secretario/a de Dirección.
- Conductor/a.

La cuantía del Complemento de Responsabilidad se establece en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo II. Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias").

e) Complemento ad personam: Este complemento se abonará en los casos en los que los Gestores/as de Unidad que desempeñen las funciones de Responsable de Departamento o de Coordinador/a de Área sean cesados en dichas funciones y pasen al puesto de Gestor/a de Unidad. Asimismo se abonará en los casos en los que los Administrativos/as que desempeñen las funciones de Secretaría de Dirección cesen en dichas funciones y pasen al puesto de Administrativo/a o en los supuestos en los que los Auxiliares de Servicios Múltiples que desempeñen funciones de Conductor/a cesen en dichas funciones.

Su importe ascenderá a la cantidad de 3.000€ anuales para los Gestores/as que realicen funciones de Responsables de Departamento, 1.500€ anuales para los Gestores/as



que realicen funciones de Coordinadores/as, 1.000€ anuales para los Administrativos/as que realicen funciones de Secretaría de Dirección y 1.000€ para los Auxiliares de Servicios Múltiples que realicen funciones de Conductor/a.

Dicho complemento se percibirá siempre y cuando dichos trabajadores/as no vinieran percibiendo ningún complemento personal anteriormente. Si el complemento personal que vinieran percibiendo fuera inferior al Complemento ad personam regulado en el presente apartado, el Complemento ad personam se abonará por la diferencia entre los 3.000€, 1.500€ ó 1.000€ citados anteriormente y el complemento personal.

Este complemento se dejará de abonar en el momento en el que los citados trabajadores/as vuelvan a realizar dichas funciones de Responsable de Departamento, Coordinador de Área, Secretaría de Dirección o de Conductor dentro de su grupo profesional, pasando a percibir nuevamente y mientras ejerzan dichas funciones, el Complemento de Responsabilidad que le corresponda según Anexo I.

- f) Complemento de Nivel: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo destinada a retribuir cada uno de los niveles indicados en el artículo 12 del presente Convenio, en los Grupos Profesionales en los que existan distintos niveles y en los casos en los que se contemple una cuantía en las tablas salariales.

La cuantía del Complemento de Nivel se establece en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I. Se abonará en catorce mensualidades (estando comprendidas dos de ellas dentro del concepto "Pagas Extraordinarias").

Se percibirá por dicho complemento el importe establecido en las citadas Tablas Salariales para cada uno de los niveles durante el tiempo en el que se permanezca en dicho nivel, sin que los importes sean cumulativos a medida que se sube de nivel.

Los efectos económicos de los niveles se generaran en el día en el que se cumplan los requisitos de antigüedad dentro del nivel.

- g) Complemento Personal Transitorio: Es el excedente económico que, como consecuencia de la negociación de un único Convenio Colectivo para el GRUPO EXTREMADURA AVANTE y la consiguiente adaptación a las nuevas tablas retributivas, pudiera tener un trabajador/a a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias"). Este complemento será absorbible y compensable por el Salario Base o Complementos de Nivel, hasta su desaparición, como consecuencia de las subidas de Nivel en el mismo Grupo Profesional o por los Complementos de Nivel y/o Salario Base en caso de subidas de Grupo Profesional que pudiera tener el trabajador/a.
- h) Trabajo en sábados, domingos y festivos: Cuando, excepcionalmente y por razones productivas, técnicas u organizativas, los trabajadores/as tuvieran que prestar servicios en sábados, domingos y/o festivos, la Sociedad compensará dichas horas por tiempo de descanso, en proporción de una jornada y media de descanso por cada día trabajado en sábado, domingo o festivo.
- i) Trabajos que generen pernoctación: Cuando, excepcionalmente y por razones productivas, técnicas u organizativas, los trabajadores/as tuvieran que pernoctar dos o más no-



ches fuera de su residencia habitual, la Sociedad compensará dichas horas por tiempo de descanso en proporción de una jornada de descanso por cada noche pernoctada. No obstante lo anterior, la Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE podrá, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, proponer al trabajador/a la compensación de dichos servicios mediante retribución económica, a razón de 75€ por cada noche pernoctada, que se abonará con una periodicidad mensual, siempre y cuando el trabajador/a esté de acuerdo en que se le compense económicamente y no en tiempo de descanso.

Dicha compensación se realizará con independencia de que el trabajo que genere pernoctación se realice en día laborable o en sábado, domingo o festivo. En caso de que el trabajo se realice en sábado, domingo o festivo, además de la compensación contemplada en el presente apartado i) el trabajador/a no disfrutará de la compensación establecida en la letra h) anterior.

Cuando el trabajador/a se reincorpore a su puesto de trabajo tras un viaje que genere pernoctación de dos o más noches y se le vaya a compensar económicamente y no en jornadas de descanso, deberán mediar al menos 24 horas de descanso a contar desde el momento de regreso del viaje. Si el trabajador/a tiene que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de 24 horas, ese tiempo correrá a cargo de la Sociedad.

Los trabajos referidos en los apartados h) e i) serán justificados por los responsables de los departamentos, siendo necesario su comunicación y argumentación al Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad.

A las horas dedicadas a formación, jornadas, foros o actos similares, que impliquen pernoctación o sean en sábado, domingo o festivo no les será de aplicación lo establecido en los apartados h) e i) anteriores.

### 3. Cláusula de revisión salarial

Los salarios que se devengarán durante el primer año de vigencia de este Convenio serán los que figuran en el Anexo I del mismo.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, el Salario Base, el Complemento de Antigüedad, el Complemento de Antigüedad consolidada, el Complemento Personal Transitorio, el Complemento de Responsabilidad y el Complemento de Nivel que perciba el trabajador/a se incrementarán en el IPC general acumulado al mes de diciembre de cada ejercicio más un punto.

### 4. Gastos de locomoción y de desplazamiento

a) Gastos incurridos: A todos los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE que, como consecuencia del trabajo que se les encomiende, incurran en gastos (mantención, alojamiento, transporte, taxi, parking, kilometraje, etc.) les serán abonados los mismos mediante el sistema de reembolso de gastos, siempre y cuando estos gastos estén debidamente autorizados por su responsable de departamento y los trabajadores/as comuniquen y justifiquen debidamente los mismos, mediante el procedimiento interno que esté establecido en la empresa.





Los gastos en los que se incurra por desarrollar el trabajo en jornada de tarde, en el centro de trabajo habitual, no se considerarán abonables.

El trabajador/a podrá solicitar a la empresa un anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su responsable de departamento, siempre y cuando se prevean que superen 150€. El trabajador devolverá el importe anticipado por la empresa mediante el procedimiento interno que esté establecido en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

Los importes que se abonarán por cada concepto son los siguientes:

- Kilometraje: Cuando el trabajador/a tuviera que realizar viajes o desplazamientos originados por necesidades de trabajo, tendrá a disposición los vehículos que pudieran poseer las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

En caso que todos los vehículos estuvieran ocupados y los trabajadores/as utilizaran su vehículo particular, se les abonará la cantidad de 0,24€ por kilómetro recorrido. Cada trabajador/a comunicará a la empresa su lugar de residencia para el cálculo y abono del kilometraje.

En caso de producirse un siniestro con el vehículo propio del trabajador/a siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Que el motivo del desplazamiento obedezca a necesidades de trabajo (salvo accidente in itinere).
- Que se haya solicitado, con la debida antelación, un vehículo de empresa y no hubiera disponibilidad.
- Que el accidente se produzca en una ruta recomendada por las guías de carreteras.
- Que medie "parte de accidente" o "atestado".
- Que el accidente no sea debido a una infracción, imprudencia o negligencia del trabajador/a.

Las empresas del GRUPO EXTREMADURA AVANTE asumirán los costes de la reparación del vehículo a que viniera obligado el trabajador/a, con un tope máximo de 12.000€, siempre y cuando los seguros de los vehículos siniestrados no cubran los gastos originados por el siniestro. La cantidad límite también se aplicará en caso de siniestro total.

En caso de que el GRUPO EXTREMADURA AVANTE haya abonado al trabajador/a la citada cantidad y con posterioridad la Compañía de seguros reembolse al trabajador/a los daños ocasionados, el trabajador/a deberá reintegrar al GRUPO EXTREMADURA AVANTE la cantidad abonada por la Compañía de seguro con el límite de lo abonado por el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

- Comida: Se abonará el importe del ticket o factura con un máximo de 20€ (siempre y cuando el regreso del trabajador/a a la Sede/Delegación del GRUPO EXTREMADURA AVANTE sea posterior a las 15 horas).
- Cena: Se abonará el importe del ticket o factura con un máximo de 20€ (siempre y cuando el regreso del trabajador/a a la Sede/Delegación del GRUPO EXTREMADURA AVANTE sea posterior a las 22 horas).



- Resto de gastos: El resto de gastos en que los trabajadores/as puedan incurrir (taxi, parking, alojamiento, transporte, etc.) serán reembolsados por las Compañías a los trabajadores/as, según el procedimiento interno establecido en cada momento.

#### 5. Complemento de las prestaciones de Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador/a fuera declarado en situación de incapacidad temporal, la Sociedad contratante complementará, desde el primer día, la prestación de la Seguridad Social que perciba el trabajador/a hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que le vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la situación de incapacidad.

La percepción del referido complemento estará condicionada a que el trabajador/a cumpla con los requerimientos a efectos de control de dicha situación que en su caso se efectúen por parte de los servicios médicos que designe la Sociedad contratante.

No obstante lo anterior, mientras esté en vigor cualquier disposición legal o reglamentaria que establezca limitaciones al citado complemento de forma imperativa, el complemento regulado en el presente artículo se abonará según lo establecido en dichas disposiciones.

#### **Artículo 15º. Horas Extraordinarias**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias.

Se efectuarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en aquellos casos necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Se efectuaran horas extraordinarias con carácter voluntario por circunstancias especiales y puntuales de producción, por ausencias imprevistas o por necesidades puntuales del servicio, siempre que no puedan ser sustituidas por cualquier modalidad de contratación.

En cualquier caso, las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por escrito por el responsable de departamento del trabajador/a que vaya a realizarlas, incluyendo la motivación de las mismas y el número de horas estimadas, salvo casos excepcionales que no puedan ser autorizadas con anterioridad a su realización, que deberán ser autorizadas dentro de los 2 días siguientes a su realización.

Cada hora extraordinaria realizada se compensará con hora y media de descanso. Asimismo, este tiempo de descanso se podrá acumular hasta formar jornadas de trabajo completas. En ambos casos corresponderá al trabajador/a elegir el horario de disfrute de su tiempo de descanso devengado por la realización de horas extraordinarias, salvo que por necesidades productivas y organizativas justificadas por la Sociedad contratante no fuere posible disfrutar del tiempo de descanso en el horario elegido por el trabajador/a, en cuyo caso se fijará dicho período de común acuerdo entre trabajador/a y Sociedad contratante, y, en cualquier caso, siempre dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

#### **Artículo 16º. Anticipos Reintegrables**

Los trabajadores/as en plantilla con contrato indefinido, tendrán derecho a recibir como anticipo reintegrable un importe de, como máximo, el 50% de su salario base bruto anual, a devolver en cuotas mensuales en un plazo no superior a 36 meses.



Se podrá proceder a la refinanciación de los anticipos reintegrables o a la solicitud de nuevos anticipos reintegrables siempre que se haya amortizado el 60% del principal y que el importe pendiente de devolución no supere el límite anteriormente establecido.

El trabajador/a y la Sociedad contratante celebrarán un contrato privado en el que se recojan los términos de la concesión de dicho anticipo y su forma de reintegro.

La concesión de este anticipo reintegrable estará condicionada a la existencia de tesorería en cada momento y en cada Sociedad.

Cada Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE dispondrá, en el marco de sus dotaciones presupuestarias anuales, de una partida económica anual destinada a anticipos reintegrables (en adelante, Partida Anual de Anticipos).

Los anticipos reintegrables se irán concediendo a lo largo del año por orden de solicitud, siempre que sean debidamente justificados y destinados a los fines señalados en el presente artículo hasta alcanzar el 75% de la Partida Anual de Anticipos. Alcanzada dicha cifra, el 25% restante de la Partida Anual de Anticipos únicamente se destinará a las solicitudes que respondan a motivos de carácter extraordinario preferente.

Si a 31 de diciembre la Sociedad contratante contara con un sobrante en el 25% de la Partida Anual de Anticipos reservada a cubrir anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferente, a tal fecha, dicho sobrante se destinará a cubrir las solicitudes de anticipos reintegrables de carácter ordinario (tanto preferente como no preferente) que no hubieran podido ser atendidas por haberse agotado el 75% de la Partida Anual de Anticipos. Dicha asignación del sobrante del 25% de la Partida Anual se realizará, en cualquier caso, por orden de solicitud.

A estos efectos, se consideran anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferente y de carácter ordinario (preferentes y no preferentes) los siguientes:

a) Anticipos reintegrables de carácter extraordinario preferentes:

- Gastos de enfermedad del propio solicitante, cónyuge e hijos/as.
- Siniestros de especial gravedad que afecten a la vivienda habitual.

b) Anticipos reintegrables de carácter ordinarios preferentes:

- Adquisición de vivienda principal.
- Adquisición de vehículo por causa de un siniestro sobrevenido repentinamente, siempre y cuando el vehículo siniestrado estuviera a nombre del trabajador/a.
- Estudios cualificados para la promoción del propio trabajador/a o de hijos/as.
- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad. No se considerarán como tales las que se efectúen en viviendas con menos de 10 años de antigüedad.

c) Anticipos reintegrables de carácter ordinarios no preferentes, que no se funden en alguna de las causas citadas anteriormente:



- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo.
- Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

Excepcionalmente, el trabajador/a podrá solicitar un anticipo reintegrable con otros fines distintos a los previstos anteriormente, que deberá justificar y acreditar debidamente, requiriendo su concesión acuerdo de la Comisión Paritaria.

#### CAPITULO IX. Tiempo de Trabajo, Vacaciones y Permisos Retribuidos

##### **Artículo 17º. Jornada y Horario**

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada de trabajo será, como máximo, de treinta y siete horas y media (37,5 horas) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Con independencia de lo anteriormente establecido, el personal que con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio tuviera establecida, bien por Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, bien mediante contrato de trabajo, una jornada laboral de 35 horas semanales, en el momento en el que deje de resultar de aplicación, por disposición legal, una jornada semanal superior, volverá a disfrutar de una jornada de 35 horas semanales.

La regulación de las jornadas de trabajo en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, atendiendo a la flexibilización horaria derivada de la necesidad de adaptar la jornada a las características y necesidades específicas de las personas que trabajan en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, con el objetivo de conseguir una utilización más flexible de los tiempos de trabajo y mejorar la conciliación familiar, así como las peculiaridades de los trabajos que se realizan en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, se regirá por lo establecido en los siguientes apartados:

- a. La jornada semanal será de lunes a viernes y se distribuirá conforme a lo establecido en los apartados siguientes:

En relación a la referida jornada semanal de lunes a viernes, cada uno de los Departamentos que conforman las Empresas integrantes del GRUPO EXTREMADURA AVANTE programará y determinará anualmente el correspondiente sistema de distribución de tardes libres conforme a las necesidades del servicio, que será aprobado por la Dirección, con la finalidad de conseguir un doble objetivo: (i) garantizar la prestación del servicio en horario de mañana y de tarde, y (ii) que el personal pueda disfrutar al menos de dos tardes libres a la semana, además de la del viernes y vísperas de fiesta.

- b. Durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, para todos aquellos trabajadores/as que por su puesto de trabajo no tengan la obligación de realizar un horario especial, se facilitará la flexibilidad horaria de tal manera que la distribución de la jornada semanal sea de treinta y siete horas y media (37,5 horas) distribuidas de la siguiente manera:
  - Un horario fijo de 9,00 a 15,00 horas y de 16,30 a 18,30 horas.
  - Un horario flexible, para completar el cómputo de horas semanales, de entrada desde las 8,00 horas y de salida hasta las 19,00 horas.



Asimismo, en la distribución de la jornada semanal se deberá cumplir el horario de tarde como mínimo una vez a la semana, con una pausa mínima para comer de 30 minutos que no computará como jornada laboral.

- c. Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, la jornada laboral será de 37,5 horas semanales en horario intensivo de mañana, de 7,45 a 15,15 horas o de 8,15 a 15,45 horas.

Para conciliar la vida familiar y laboral en el tiempo estival y solo durante el de horario intensivo de mañana, se considerará como tiempo de trabajo un periodo de 15 minutos diarios de cortesía a la hora de entrada y de salida.

- d. Durante la semana de las diferentes ferias y fiestas locales que correspondan al centro de trabajo al que pertenece cada trabajador/a, el horario de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas.
- e. Los días laborales de Navidad comprendidos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero (ambos inclusive) y el lunes, martes y miércoles de la Semana Santa, se reducirá la jornada de trabajo de 8,00 horas a 15,00 horas o de 8,30 a 15,30 horas.
- f. Todo el personal disfrutará de una pausa de 25 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo.

#### **Artículo 18º. Calendario Laboral**

El GRUPO EXTREMADURA AVANTE elaborará anualmente el calendario laboral, informando previamente a la Comisión Paritaria, debiendo exponerse en los dos primeros meses del año en el medio de comunicación interno que la empresa tenga habilitado a tal efecto, informando previamente a la Representación Legal de los Trabajadores/as antes de su publicación.

#### **Artículo 19º. Jornadas no laborables**

A todos los efectos de aplicación, los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de festivos. Si dichos días coinciden con sábado o domingo el trabajador/a podrá disponer de dos días más de libre disposición.

### CAPITULO X. Vacaciones y Permisos Retribuidos

#### **Artículo 20º. Vacaciones**

Los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE con una antigüedad igual o superior a un año en la Sociedad para la que presten servicios, tendrán derecho a un periodo de vacaciones, en cómputo anual, de veintidós (22) días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos.

El personal que cuente con menos de un año de antigüedad en la Sociedad para la que preste servicios, disfrutará de los días que, proporcionalmente, le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma.

Cuando el trabajador/a deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le corres-



pondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los trabajadores/as podrán solicitar el disfrute de un número máximo consecutivo de veintidós (22) días laborables y mínimo de 5 días laborables a lo largo del año natural, o, en su caso, hasta el día 15 de enero del año siguiente. No obstante lo anterior, el trabajador/a podrá optar por el disfrute de hasta 5 días laborables de sus vacaciones de forma no consecutiva.

El periodo preferencial de vacaciones será de junio a septiembre, ambos meses incluidos.

El disfrute de las vacaciones se realizará de la siguiente forma:

a) Vacaciones en periodo preferencial (junio, julio, agosto y septiembre):

- La petición de disfrute de vacaciones en los meses de verano se deberá realizar antes del 1 de abril, cursándolo en el formato establecido a tal efecto por la Sociedad contratante.
- La empresa aprobará dicha petición no más tarde del 15 de mayo o el siguiente día laboral si éste fuera sábado, domingo o festivo, siempre que se ajuste al procedimiento establecido y las necesidades organizativas y productivas de la Sociedad.

b) Vacaciones fuera del Periodo Preferencial:

- La petición del disfrute de vacaciones fuera de los meses de verano se realizará por parte del trabajador/a, con una antelación mínima de 15 días naturales previos al inicio del periodo solicitado, cursándolo en el formato establecido a tal efecto por la Sociedad contratante.
- La empresa aprobará dicha petición no más tarde de siete (7) días naturales previos al inicio del periodo vacacional.

En aquellas circunstancias especiales en las que se tenga que realizar un cambio de fecha de vacaciones a las inicialmente establecidas, se deberá emitir un nuevo registro de "Solicitud de Permisos de ausencias" indicando en el campo de "Observaciones" el motivo del cambio.

Todas las peticiones de cambio, tanto por parte de la empresa como del trabajador/a, deben realizarse con una antelación mínima de:

- 7 días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo vacacional inicialmente solicitado.
- 7 días naturales anteriores al nuevo periodo propuesto, si éste supone un adelanto del periodo vacacional inicialmente solicitado.

Con carácter excepcional, si una vez aprobadas las vacaciones del trabajador/a, la Sociedad contratante, por necesidades del servicio, modificara la fecha de las vacaciones de algún trabajador/a y éste/a hubiera incurrido en un gasto derivado de las reservas efectuadas, la Sociedad contratante reembolsará a la trabajador/a los gastos incurridos siempre que se justifiquen debidamente.



En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE que se especifican a continuación, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales, siempre y cuando no se encuentre limitado dicho derecho por cualquier disposición legal o reglamentaria:

- Quince años de servicio: 1 día hábil.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: 4 días hábiles.

### **Artículo 21º. Permisos y Licencias Retribuidos**

Los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, podrán disfrutar de los siguientes permisos y licencias retribuidos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo que no pueda valerse por sí mismo) de hijos/a, conyugues, padre, madre o hermanos, 5 días hábiles.

La duración del permiso coincidirá con el tiempo en el que el paciente se encuentre hospitalizado (con el límite de los citados cinco días hábiles), salvo que el trabajador/a acredite mediante certificado médico que el paciente requiere reposo domiciliario, en cuyo caso podrá extenderse durante los días de reposo prescritos, con el mismo límite citado anteriormente de 5 días.

Excepcionalmente, se podrá justificar a la Dirección la necesidad de fijar los días de permiso establecidos en el presente apartado (exceptuando los de fallecimiento) de forma no consecutiva.

- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de afinidad, el permiso será de 3 días hábiles. En el caso que el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento de más de 180 km desde su lugar de residencia para atender dicha circunstancia, el permiso será de 4 días.

La duración del permiso coincidirá con el tiempo en el que el paciente se encuentre hospitalizado (con el límite de los citados 3 o 4 días hábiles), salvo que el trabajador/a acredite mediante certificado médico que el paciente requiere reposo domiciliario, en cuyo caso podrá extenderse durante los días de reposo prescritos, con el mismo límite citado anteriormente de 3 o 4 días.

Excepcionalmente, se podrá justificar a la Dirección de la Sociedad contratante la necesidad de fijar los días de permiso establecidos en el presente apartado (exceptuando los de fallecimiento) de forma no consecutiva.

- c) Tres días hábiles por fallecimiento de sobrino con relación de consanguinidad con el trabajador/a.



- d) Dos días hábiles en los supuestos de fallecimiento del tío/a (consanguinidad o afinidad) o sobrino con relación con afinidad del trabajador/a.
- e) Por traslado de domicilio, 2 días.
- f) Los días justificados, en que concurra a exámenes, ya sea en centros oficiales o privados de formación.
- g) Por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica del trabajador/a o para el acompañamiento de hijos/as menores de 18 años.
- i) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tendrá derecho a ausentarse del trabajo, durante el tiempo de hospitalización, un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- j) Por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que por ello el trabajador/a reciba alguna indemnización por este motivo, se descontará esta cantidad de lo devengado por el permiso retribuido.
- l) Por matrimonio o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente Registro de Parejas de Hecho, quince días naturales, pudiéndose acumular al periodo vacacional. En caso de que primero se constituya pareja de hecho y posteriormente matrimonio, únicamente se podrá disfrutar de un permiso retribuido por estos asuntos.
- m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- n) En los casos en los que los trabajadores/as víctima de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales o de Salud, según proceda.

Los trabajadores/as víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a





través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que resulten aplicables.

El disfrute de estos permisos deberá realizarse conforme a las siguientes reglas:

- a) Para la justificación de ausencia de los permisos o licencias retribuidos de familiares de grado de parentesco "afinidad" se deberá entregar el documento que acredite esta relación.
- b) Salvo que se indique lo contrario, los días establecidos se entenderán como días naturales.
- c) Los días de permiso retribuido deberán disfrutarse de manera consecutiva, salvo que se indique lo contrario.
- d) Salvo lo establecido en el párrafo siguiente, para el disfrute de cualquiera de los permisos retribuidos se computará como día de inicio o primer día aquél en que tuviere lugar el hecho causante.

En el caso que el día del hecho causante el trabajador/a haya trabajado hasta las 11:30 horas o más de su jornada diaria de trabajo, el cómputo del permiso retribuido que corresponda se iniciará a partir del día siguiente.

- e) El disfrute de los permisos retribuidos requerirá previo aviso y justificación de los mismos y autorización por parte de la Sociedad contratante. En el caso que fuera imposible la justificación previa, ésta se hará en los 2 días laborables siguientes a la reincorporación del trabajador/a.
- f) Si el padre y la madre fueran ambos trabajadores del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, solamente uno de ellos podrá ejercitar los permisos retribuidos relacionados con hijo/as.
- g) De no darse todas y cada una de las circunstancias contempladas en el presente artículo, el trabajador/a quedará obligado a recuperar el tiempo no trabajado.

CAPITULO XI. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

### **Artículo 22º. Maternidad**

Las trabajadoras tendrán un permiso de descanso por parto de una duración de 16 semanas, a contar desde el día del nacimiento. Dicho periodo podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen, por el otro progenitor. No obstante se establece un descanso obligatorio de 6 semanas de la madre inmediatamente después del parto.

Trascurridas las 6 semanas, la madre podrá optar por:

- Disfrutar de forma continuada las 10 semanas restantes.
- Disfrutar a tiempo parcial las 10 semanas restantes, previo acuerdo entre la trabajadora y la Sociedad contratante.
- Que el otro progenitor, en el supuesto de que trabaje, y por decisión de la madre, comparta sucesivamente o simultáneamente las 10 semanas restantes.



En el supuesto de parto múltiple el permiso se amplía en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a, la suspensión del contrato a que nos referimos en este artículo tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En los supuestos de parto prematuro y/o hospitalización de neonatos a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria del neonato.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquéllos otros en el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización dentro de los 30 días naturales siguientes del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial, las personas beneficiarias que trabajen en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los trabajadores/as que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, aun cuando haya finalizado el año natural en el que se produjo el nacimiento.

Excepcionalmente, los trabajadores/as podrán disfrutar los días de asuntos propios que tengan pendientes de disfrute antes del periodo de vacaciones, siempre que dichos días de asuntos propios se disfruten en el mismo año natural en el que se produce el nacimiento.

Durante el tiempo de disfrute del periodo de maternidad a tiempo parcial, quedará a opción de la trabajadora la realización de viajes por necesidad del servicio.

### **Artículo 23º. Lactancia**

Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho los trabajadores/as a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse:

- Media hora al inicio de la jornada y media hora al final de la jornada.
- Una hora al inicio o al final de la jornada.
- Media hora al inicio o al final de la jornada y la otra media hora de cada día acumulada en la jornada de la tarde.

La hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, podrá ser sustituida por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el referido tiempo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.



En caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno podrá ejercer este derecho.

En el supuesto de adopción legal de hijo/a menor de 9 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones, contando como fecha de inicio la fecha de adopción.

Durante el tiempo de lactancia materna y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses, quedará a opción de la trabajadora la realización de viajes por necesidad del servicio.

#### **Artículo 24º. Reducción de Jornada**

Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de doce (12) años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o pre-adoptivo tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la correspondiente disminución de sus retribuciones.

Durante el periodo en que se esté disfrutando de la reducción de jornada, las personas beneficiarias que trabajen en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

#### **Artículo 25º. Flexibilidad del Horario Laboral**

La Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE podrá acordar con los trabajadores/as una flexibilidad individualizada del horario laboral que por situación personal o familiar lo justifique convenientemente.

El trabajador/a realizará su solicitud por escrito con suficiente antelación proponiendo el nuevo horario que solicita, el tiempo de duración y justificando la causa que lo origina, pudiendo aportar los documentos que considere oportunos al respecto.

En el supuesto que la Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE entienda oportuno concederle la flexibilidad del horario laboral, lo comunicará a la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 26º. Permisos Retribuidos para Conciliar la Vida Familiar, Personal y Laboral**

- a) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad o accidente, muy graves y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, en su conjunto, el plazo máximo de un mes.

- b) En los casos debidamente justificados y con autorización previa, el trabajador/a que tenga que acompañar a consulta médica o a sesiones de tratamiento a hijos/as mayores de 18 años, cónyuge o personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
- i. Que la consulta médica o la sesión de tratamiento lo sean en la Sanidad Pública.
  - ii. Que no esté disponible un horario de cita en jornada no laboral.



Este permiso no supondrá una ausencia anual de más de 12 horas de trabajo efectivo. Excepcionalmente, se podrá justificar a la Dirección de la Sociedad contratante la necesidad de ausentarse más horas de las fijadas en el presente apartado.

- c) En los casos debidamente justificados y con autorización previa, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, sin que puedan superarse 12 horas laborales al año.
- d) Por paternidad por nacimiento o adopción, de hijos/as, se concederá un permiso de tres (3) días hábiles.
- e) Por asuntos particulares, 6 días. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y hasta el 15 de enero del año siguiente. No obstante lo anterior, los días de asuntos particulares se reducirán a 4 mientras ello venga impuesto por la normativa vigente.
- f) En relación a la determinación de la distribución de la jornada de tarde (Artículo 17) y al disfrute del periodo de vacaciones (Artículo 20) tendrán preferencia para determinar la asignación de los citados conceptos, aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as menores de 14 años o personas dependientes a su cargo. En caso de empate se hará un sorteo.

El disfrute de estos permisos deberá realizarse conforme a lo establecido en el Artículo de Permisos y Licencias Retribuidos.

## CAPÍTULO XII: MOVILIDAD, PERMUTAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

### **Artículo 27º. Movilidad geográfica**

#### 1. Traslados

Los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes no podrán ser trasladados a ningún centro de trabajo que exija cambio de residencia, salvo cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se consideran tales razones económicas, técnicas, organizativas y de producción las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador/a, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de 30 días, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje propios y los de familiares a su cargo, así como los gastos de traslado de muebles y enseres. Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización de de 4.390€ por el traslado efectivo de vivienda.

Asimismo, mediante acuerdo con el trabajador/a y para el caso de que tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.



Las personas afectadas por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos que hayan sido trasladadas forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán preferencia en los traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados. Este derecho de preferencia sólo podrá ser ejercido por una única vez.

## 2. Desplazamientos temporales

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales del personal a su servicio que exijan que éste resida en una población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos en que se incurra, en los términos establecidos en este Convenio.

Si el traslado temporal no implica cambio de residencia, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del trabajador/a desde su lugar de residencia hasta el nuevo centro de trabajo (bien poniendo a disposición del trabajador/a un vehículo de empresa bien abonando los gastos de kilometraje a razón de 0,24 euros el kilómetro) y los gastos de la comida del día que trabaje por la tarde, previa justificación del gasto y con un límite de 20 euros por comida. La persona que vaya a ser desplazada deberá ser informada del desplazamiento con al menos 5 días de antelación a la fecha de su efectividad.

Las personas afectadas por los desplazamientos superiores a 3 meses tendrán derecho a un permiso retribuido de 4 días hábiles en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.

Este permiso se disfrutará únicamente durante el transcurso del desplazamiento temporal.

No podrán verse afectados por los desplazamientos temporales los trabajadores/as en situación de lactancia, ni los trabajadores que estén disfrutando de una reducción de su jornada laboral por el cuidado de hijos/as o familiares en primer grado de consanguinidad.

Los desplazamientos cuya duración en un período de 3 años exceda de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento de traslado a efectos de lo previsto en la legislación vigente.

## ***Artículo 28º. Cambio o adaptación del puesto de trabajo por variación en las condiciones psicofísicas del trabajador/a***

### 1. Incapacidad Permanente Parcial

Las personas que trabajan en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE y fuesen declaradas bajo esta modalidad de incapacidad, con una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para su profesión habitual, tendrán derecho a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo que les permita seguir desempeñando las funciones del puesto de trabajo. En caso de no ser posible la adaptación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo acorde con sus circunstancias psicofísicas, siempre que exista un puesto de trabajo adecuado.



## 2. Incapacidad Permanente Total Provisional

En este supuesto la persona que trabaje en la empresa tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta 2 años cuando en la resolución inicial de reconocimiento de la incapacidad conste un plazo para instar la revisión por posible mejoría igual o inferior a 2 años.

Las personas inmersas en este supuesto tendrán derecho al cambio, adaptación o recolocación en otro puesto de trabajo en la Sociedad contratante acorde con su capacidad psicofísica, siempre que exista dicho puesto de trabajo.

## 3. Enfermedad Profesional o Enfermedad que no constituya Incapacidad Temporal

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubre algún síntoma de enfermedad profesional o enfermedad que no constituya incapacidad temporal pero cuya progresión o recaída sea posible evitar mediante el traslado a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a efecto este cambio dentro de la misma empresa.

En caso de que sea una enfermedad temporal, previo informe médico en el que se demuestre la desaparición de esa enfermedad, se perderán los derechos establecidos en este apartado 4.

A estos efectos, el trabajador/a deberá someterse a los reconocimientos médicos que la Sociedad contratante estime conveniente.

En caso de negativa injustificada, la Sociedad contratante podrá considerar que el trabajador/a desiste de los derechos contemplados en el presente apartado.

El traslado de puesto de trabajo no afectará a las retribuciones del trabajador/a, conservando las remuneraciones del puesto anterior en el caso de que el nuevo puesto sea de categoría inferior.

El citado traslado se efectuará previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 29º. Permutas**

La Dirección del GRUPO EXTREMADURA AVANTE podrá autorizar, ante la solicitud de las personas afectadas y previo informe de la Comisión Paritaria, permutas entre trabajadores/as afectados por el presente Convenio (dentro de la misma Sociedad o entre Sociedades GRUPO EXTREMADURA AVANTE) siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Los trabajadores/as deben pertenecer al mismo grupo profesional y ocupar puestos de trabajo análogos.
- b) Informe favorable de los Responsables de Departamentos de las personas afectadas.
- c) Si se produjesen modificaciones salariales, sería necesaria la autorización expresa de las personas que permutan.
- d) No debe suponer aumento de la masa salarial en ninguna de las Compañías que integran el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

Estas permutas no dan derecho a indemnización alguna por traslado.

**Artículo 30º. Movilidad funcional**

La movilidad funcional en las empresas del GRUPO EXTREMADURA AVANTE se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos, la Sociedad contratante deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la Sociedad contratante, y previo informe de la Representación Legal de los Trabajadores/as, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobreenvenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

**CAPÍTULO XIII: EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO****Artículo 31º. Suspensión de contrato**

A este respecto, se estará a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 32º. Excedencias****1. Excedencia voluntaria**

Salvo lo establecido legalmente para la excedencia por cuidado de familiares, estas excedencias no generan derecho a reserva del puesto de trabajo, conservando únicamente el trabajador/a un derecho preferente al reingreso en las vacantes que tuvieran lugar en la Sociedad contratante de igual o similar categoría profesional a la suya.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con la Sociedad contratante del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:



- a) Por incompatibilidad: Cuando el trabajador/a pase a prestar servicios en los Entes, Organismos o Entidades del Sector Público, entendiéndose por tales aquéllas incluidas en el artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y ello dé lugar a la incompatibilidad con la prestación de servicios en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

La duración de la excedencia será por el tiempo que dure la prestación en el Ente, Organismo o Entidad del Sector Público en cuestión. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, se considerará que renuncia a su relación laboral y quedará ésta extinguida.

- b) Por interés particular: El trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en el GRUPO EXTREMADURA AVANTE podrá solicitar una excedencia por interés particular, siempre y cuando hayan transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia por estos motivos. La duración de la excedencia no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

El trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reingreso con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia solicitada. De lo contrario, decaerá el derecho a la reincorporación en caso que existiera vacante, quedando extinguida la relación laboral.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico y no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

- c) Por cuidado de familiares: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de hasta 5 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto 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, así como a un período de excedencia de hasta 2 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más personas al servicio de la misma Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se 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 trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trata de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

En el supuesto de que el trabajador/a sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador/a en esta situación deberá solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

Si el trabajador/a no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, decaerá su derecho a la reserva de puesto de trabajo, entendiéndose que renuncia a su relación laboral y quedando la misma extinguida.

Durante este período el trabajador/a tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

## 2. Excedencia forzosa

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a los que se designe, o sean elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que motivó la excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, se entenderá que renuncia a su relación laboral y quedará la misma extinguida.

### **Artículo 33º. Reingreso**

El reingreso al servicio activo de los trabajadores/as a los que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en el mismo grupo profesional, funciones y localidad.



Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

#### CAPÍTULO XIV: SEGURO OBLIGATORIO

##### **Artículo 34º. Póliza de Vida y Accidente**

Las empresas del GRUPO EXTREMADURA AVANTE contratarán a su cargo las siguientes pólizas:

- Una póliza de seguro colectivo de vida para sus empleados/as, con un capital máximo asegurado de 50.000 euros por trabajador/a.
- Una póliza de seguro por accidente para sus empleados/as, con un capital máximo asegurado de 50.000 euros por trabajador/a.

#### CAPÍTULO XV: MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

##### **Artículo 35º. Medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres**

El GRUPO EXTREMADURA AVANTE y la Representación Legal de los Trabajadores/as firman-tes de este Convenio declaran a través del mismo su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

El GRUPO EXTREMADURA AVANTE y la Representación Legal de los Trabajadores/as firman-tes del presente Convenio pondrán especial atención en lo que respecta al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En tal sentido, se obligan a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.
2. Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.
3. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación.
4. Desarrollar, y en su caso, mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida personal y laboral, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.



5. Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de quienes sean víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

En todos y cada uno de los ámbitos en los que el GRUPO EXTREMADURA AVANTE desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el GRUPO EXTREMADURA AVANTE y la Representación Legal de los Trabajadores/as firmantes de este Convenio asumen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta, la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pongan a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acosos, donde se respete la dignidad del trabajadores y trabajadoras y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acosos y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

### ***Artículo 36º. Responsabilidad Social Corporativa***

El GRUPO EXTREMADURA AVANTE y la Representación Legal de los Trabajadores firmantes de este Convenio se comprometen a apoyar la Responsabilidad Social Corporativa del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, de manera interna a través de las iniciativas que se lleven a cabo por la propia plantilla y a través de la integración de la Responsabilidad Social Corporativa en los sistemas de gestión que afecten a los valores y principios de la organización, al lugar de trabajo y al impacto en las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE y en el medioambiente.

## CAPÍTULO XVI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ***Artículo 37º. Disposiciones generales***

1. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la que pertenezcan en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en este capítulo y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.
2. Quienes toleren o encubran las faltas de su personal subordinado, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se le imponga al autor/a y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.



3. La Sociedad comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha, los hechos que la motivan y la sanción. En los casos en los que las faltas fueran graves o muy graves, lo comunicará igualmente a los representantes legales de los trabajadores/as, en caso que existieran.

### **Artículo 38º. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave, siendo la clasificación de las faltas la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:
  - a. La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo de 2 a 3 ocasiones en un mes.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el periodo de 1 mes.
  - c. La no comunicación durante las 3 primeras horas de la jornada laboral de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
  - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
  - e. Los descuidos reiterados en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
  - f. La no presentación del parte de baja de incapacidad temporal en el plazo de 4 días desde la fecha de emisión del parte de incapacidad, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.
  - g. La no presentación del parte de confirmación de baja en el plazo de 3 días desde la fecha de emisión del parte, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo, admitiéndose cualquier medio de comunicación.
  - h. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio a efectos de notificaciones, así como las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores/as.
2. Se consideran como faltas graves:
  - a. La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo en 4 ocasiones en un período de 30 días.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 4 días, consecutivos o alternos, durante el periodo de un período de 30 días.
  - c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que deban ser comunicados a la Sociedad y que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d. La ausencia en el puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello sea susceptible de causar daños a las personas, a las cosas o al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.



- e. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra g) del número 3.
- f. La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- g. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo relativas al puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, siempre y cuando las mismas no incumplan las normas legalmente establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- h. La falta de comunicación a la Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la que pertenezca de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio a la Sociedad o al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- i. El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador/a con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa, a terceros, o no se utilicen en provecho propio.
- j. La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.
- k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia verbal o escrita de la Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la que se pertenezca.
- l. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- m. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n. Las ofensas de palabras proferidas o de obra comeditas contra las personas (empleados o terceros), dentro del centro de trabajo, cuando revistan gravedad.
- o. La tolerancia o encubrimiento de las faltas cometidas por su personal subordinado cuando éstas no causen perjuicio al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- p. La inobservancia de las leyes laborales, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como no usar adecuadamente los equipos de protección facilitados por la empresa o no observar las medidas de seguridad. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará muy grave.



- q. La reincidencia en la comisión de 3 faltas leves dentro de un período de 90 días, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción.
  - r. Dar órdenes contrarias a lo establecido en el presente Convenio Colectivo que provoquen un perjuicio al GRUPO EXTREMADURA AVANTE, sus trabajadores/as o terceras personas.
3. Se consideran como faltas muy graves:
- a. La impuntualidad no justificada en tiempo superior a 15 minutos en la entrada o en la salida del trabajo a partir de 5 ocasiones en un período de 30 días.
  - b. La inasistencia injustificada al trabajo durante 5 o más días consecutivos o alternos en un periodo de un período de 30 días.
  - c. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
  - d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello cause daños a las personas, a las cosas o al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
  - e. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro del centro de trabajo.
  - f. La simulación o falsedad en la justificación de gastos regulada en el artículo 14 de este Convenio.
  - g. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación injustificada de la baja por enfermedad o accidente.
  - h. La realización de trabajos particulares durante la jornada sin el oportuno permiso así como empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de del GRUPO EXTREMADURA AVANTE para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i. El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida del trabajador con la empresa, especialmente respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, provocando grave perjuicio a la Empresa, a terceros, o se utilicen en provecho propio.
  - j. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que tengan o hayan tenido acceso por razón del puesto de trabajo o funciones.
  - k. La embriaguez habitual o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas, durante el desempeño de las funciones laborales, si repercute gravemente en el trabajo.
  - l. La realización de actividades que impliquen competencia desleal al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
  - m. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



- n. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo relativas al puesto de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene siempre y cuando las mismas no incumplan las normas legalmente establecidas, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo de las que deriven perjuicios graves al GRUPO EXTREMADURA AVANTE, causen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes del GRUPO EXTREMADURA AVANTE o comporten riesgo de accidente para las personas.
- o. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen la imagen del GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- p. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- q. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso sexual y laboral.
- r. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- s. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- t. La tolerancia o encubrimiento de las faltas cometidas por el personal subordinado cuando éstas causen perjuicio al GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
- u. La reincidencia en la comisión de 3 faltas graves durante un período de 360 días, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción.
- v. La falta maliciosa de la no comunicación a la empresa los cambios de domicilio a efecto de notificaciones, así como las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores/as.
- w. Dar órdenes contrarias a lo establecido en el presente Convenio Colectivo que provoquen un grave perjuicio al GRUPO EXTREMADURA AVANTE, sus trabajadores/as o terceras personas.

### **Artículo 39º. Procedimiento disciplinario y Sanciones**

1. El procedimiento disciplinario se iniciará mediante comunicación escrita al trabajador/a afectado, indicando los hechos que se le imputan y la sanción prevista.

En el caso de faltas graves y muy graves se remitirá copia de la comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores/as y se abrirá un trámite de alegaciones de 5 días en el que tanto el trabajador/a afectado como los Representantes Legales de los Trabajadores/as podrán alegar lo que estimen convenientes en su defensa.

Una vez transcurrido dicho plazo de 5 días (se hayan realizado o no alegaciones por el trabajador/a y/o por los Representantes Legales de los Trabajadores/as), la Dirección de la Empresa deberá imponer la sanción dentro de los plazos de prescripción indicados en el apartado 3 siguiente. De no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario debiéndose ello notificar por escrito tanto al interesado como a los Representantes Legales de los Trabajadores/as.



2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
  - a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
  - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes e inhabilitación para participar en procesos de ascensos o promoción interna por un periodo de máximo de 1 año.
  - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses e inhabilitación para participar en procesos de ascensos o promoción interna por un periodo de máximo de 2 años, o despido disciplinario.
3. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Dirección de la Sociedad del GRUPO EXTREMADURA AVANTE a la que pertenezca el trabajador/a infractor tenga conocimiento pleno y cabal de la falta cometida y en todo caso, a los 6 meses de su comisión.

#### CAPÍTULO XVII: FORMACIÓN DEL PERSONAL

##### **Artículo 40º. Formación y perfeccionamiento**

Considerando que la formación es un derecho de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 23 del ET y el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, al ser ésta un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, o en cualquier normativa que lo sustituya, los trabajadores/as tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.

Se diferencian dos supuestos:

- Formación obligatoria para el trabajador/a, cuando la Sociedad a la que pertenezca el trabajador/a considere conveniente que los trabajadores/as asistan a seminarios o cursos de formación específicos.

A los trabajadores/as que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos inscripción, estancia, desplazamiento y manutención derivados de la asistencia a los mismos.

La designación para la asistencia a dichos cursos se hará en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, atendiendo al perfil profesional del empleado/a, contenido del curso, etc.

Se procurará que la formación se imparta en horario laboral y en las instalaciones de la empresa, salvo casos excepcionales en los que ello sea imposible por cuestiones de contenido del curso, número de asistentes, imposibilidad por el profesorado, etc., en cuyo caso se computarán como horas de trabajo y se compensarán como tales.





Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador/a.

- Formación por propia iniciativa del trabajador/a, si el trabajador/a considera conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa relacionada con su puesto de trabajo y/o funciones, ya sea presencial o virtual, lo comunicará al Dirección de la Sociedad a la que pertenezca, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden.

## CAPÍTULO XVIII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### **Artículo 41º. Seguridad y Salud**

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, "LPRL"), sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

### **Artículo 42º. Derechos y Obligaciones**

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. El trabajador/a tendrá la obligación correlativa de poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente o aquéllas que le sean indicadas por el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
3. Todo el personal tiene el derecho a participar en la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de sus representantes legales y de los órganos internos específicos de participación en esta materia, esto es, Delegados/as de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
4. El GRUPO EXTREMADURA AVANTE tiene la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en los centros de trabajo, así como facilitar la participación en ella de los trabajadores/as. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de los trabajadores/as que contrate, o bien cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para sí mismos o para terceros.
5. Toda persona que trabaje en alguna de las Sociedades del GRUPO EXTREMADURA AVANTE está obligada a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.
6. La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento. Dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

**Artículo 43º. Delegados/as de Prevención**

1. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre la Representación Legal de los Trabajadores/as.
2. Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:
  - a) Colaborar con la empresa en la mejora de las políticas de prevención.
  - b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos.
  - c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - e) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - f) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
  - g) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - h) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - i) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
  - j) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pu-



diendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- k) Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el artículo 21.e de la LPRL.
3. El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del ET.

En este sentido, los Delegados/as de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales adicionales destinadas a tal fin. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la LPRL.

#### **Artículo 44º. Comité de Seguridad y Salud Laboral**

1. En aras de la integración y participación de los trabajadores/as en la política de prevención de riesgos de empresa, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud laboral intragrupo, para todas las empresas que conforman el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.
2. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados/as de Prevención de cada una de las Sociedades que conforman el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la LPRL.
3. El Comité de la Seguridad y Salud intragrupo tendrá las siguientes competencias:
  - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de las empresas. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de las empresas y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que las empresas hubieran concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
  - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a las empresas la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
  - c) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - d) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean ne-



cesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

- e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - f) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
4. En el seno del Comité de Seguridad y Salud intragrupo se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

#### ***Artículo 45º. Ropa de trabajo y equipos de protección individual***

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores/as al utilizarlos.
2. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

#### ***Artículo 46º. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos***

Las empresas del GRUPO EXTREMADURA AVANTE garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas personas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores/as no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/ellas, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Aquellos empleados/as que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores/as que pasen a una situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la Sociedad contratante, a través del



Comité de Seguridad y Salud intragrupo, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y, en el caso que esto no fuera posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la Sociedad contratante, siempre que sus aptitudes les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la Sociedad contratante.

### **Artículo 47º. Vigilancia de la Salud Laboral**

1. Las empresas del GRUPO EXTREMADURA AVANTE garantizarán a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud será:
  - a. Inicial: después de la incorporación a su puesto de trabajo, según lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud.
  - b. Periódica: anualmente a todo el personal siguiendo el protocolo mínimo para el puesto de trabajo designado y el protocolo ampliado establecido anualmente por la Sociedad contratante (analítica) en función de su situación presupuestaria.
  - c. Extraordinaria: se realizará como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación del puesto de trabajo por discapacidad física o psíquica, o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine. También podrán realizarse exámenes de salud extraordinarios ante la aparición de nuevas tareas que impliquen un nuevo resigo que afecte, de forma grave, a la salud del trabajador/a y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud del mismo.
  - d. El GRUPO EXTREMADURA AVANTE podrá realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los trabajadores/as que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el trabajador/a la aceptación del mismo.
  - e. El GRUPO EXTRAMADURA AVANTE no podrá contratar personas que en el examen de salud previo no hayan sido calificadas de APTAS. Igual prohibición se establece respecto a la continuación de la persona en su puesto de trabajo, cuando se acredite la declaración de NO APTO en los reconocimientos sucesivos, pasando a desarrollar una adaptación de las tareas o si procede un cambio de puesto de trabajo. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador/a y de acuerdo a la evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud intragrupo será informado previamente a la realización de los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud de los protocolos aplicables a cada uno de los puestos de trabajo.
2. Revisiones ginecológicas o mamografías: El GRUPO EXTREMADURA AVANTE ofrecerá a sus trabajadoras una revisión ginecológica anual o una mamografía anual a trabajadoras de 40 o más años de edad con prescripción de un médico facultativo, siempre y cuando la trabajadora en cuestión se hubiere sometido al reconocimiento médico anual de Vigilancia de la Salud.

Los médicos facultativos que realizarán dichas revisiones ginecológicas o mamografías serán designados por el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.



No obstante esta revisión ginecológica o mamografía estará supeditada a la situación económica y presupuestaria de la Sociedad contratante.

3. Control de antígenos prostáticos y revisión urológica: La Sociedad contratante ofrecerá a los trabajadores del GRUPO EXTREMADURA AVANTE de 45 o más años de edad una analítica de los antígenos prostáticos siempre y cuando el trabajador en cuestión se someta al reconocimiento médico anual de Vigilancia de la Salud.

En el caso de observarse alguna alteración en éstos análisis y, previa prescripción del facultativo designado en materia de vigilancia de la salud de la Sociedad contratante, se le ofrecerá una revisión urológica que se realizará por el médico facultativo designado por el GRUPO EXTREMADURA AVANTE.

No obstante esta analítica y revisión estará supeditada a la situación económica y presupuestaria de la Sociedad contratante.

4. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a presente su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán el reconocimiento inicial de incorporación a la empresa y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud laboral intragrupo, los siguientes supuestos:
  - a. Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.
  - b. Para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para ella misma, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa.
  - c. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal al servicio de la empresa se llevarán a cabo respetando, siempre, el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
6. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas.
7. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de dicha persona. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona. No obstante lo anterior, el GRUPO EXTREMADURA AVANTE, y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protec-



ción y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

8. Los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud, deberán ser efectuados en centros, unidades móviles o locales autorizados y registrados por Dirección General de Salud Pública, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 221/2001, del 27 de diciembre, por el que se establecen las normas de organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

#### **Artículo 48º. Protección de la maternidad**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 26 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen y su reincorporación al mismo en el momento que desaparezca dicho riesgo.
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el artículo 45.1 d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los número 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional



de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

#### CAPÍTULO XIX: DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES/AS

##### **Artículo 49º. Competencias de los Representantes Legales de los Trabajadores/as**

Los Representantes Legales de los Trabajadores/as tendrán las competencias y garantías establecidas en el presente Convenio Colectivo, en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones laborales o administrativas vigentes de general aplicación, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa y Delegados/as de personal tendrán las siguientes:

- a) Tendrán conocimiento de la concesión de los permisos sin sueldo.
- b) Tendrán derecho a un local habilitado para reuniones, el cual dispondrá de todo el material de oficina necesario para su funcionamiento.

##### **Artículo 50º. Garantías de los Representantes Legales de los/las Trabajadores/as**

Los Representantes Legales de los Trabajadores/as tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Además no se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

##### **Artículo 51º. Asesores/as**

Los trabajadores/as del GRUPO EXTREMADURA AVANTE que no ostenten la Representación Legal de los Trabajadores/as no podrán actuar como asesores en ningún procedimiento que requiera de negociación, conciliación, etc., salvo que las horas dedicadas a ello no se encuentren comprendidas en la jornada laboral. No obstante lo anterior, de forma excepcional deberá aceptarse por las Partes su asistencia como asesores en caso de que la parte que lo proponga acredite la conveniencia de su presencia, por su experiencia o especial conocimiento técnico o práctico en una determinada materia.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional Primera.**

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o cir-





cunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

***Disposición Adicional Segunda.***

A los efectos de los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio Colectivo, cuando éste haga referencia al término "cónyuge", se entenderán asimiladas las parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro correspondiente, así como las convivencias extra-matrimoniales (siendo necesaria, en este último caso, la acreditación de 2 años de convivencia mínima para que se produzca dicha equiparación).

***Disposición Adicional Tercera.***

A los efectos de los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio Colectivo, cuando éste haga referencia al término "hijo/a", se entenderán asimiladas las personas que estén bajo la custodia de los trabajadores/as mediante guarda legal.

***Disposición Adicional Cuarta.***

A los efectos de los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio Colectivo, cuando éste haga referencia al término "días" sin especificar qué clase a efectos de cómputo, se entenderán por éstos días naturales.

***Disposición Adicional Quinta.***

Todos los empleados/as, ya sean fijos o temporales, dado el acceso que tienen a la información y datos del GRUPO EXTREMADURA AVANTE, han de ser conscientes de la importancia de sus responsabilidades en cuanto a no poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma.

Por esta razón y en virtud de este Convenio vienen obligados a cumplir todas las disposiciones relativas a la política de EXTREMADURA AVANTE en materia de uso y divulgación de información, y a no divulgar y a guardar absoluta confidencialidad respecto de la información o datos que reciban o a los que tengan acceso a lo largo de su relación laboral, subsistiendo este deber de secreto aun después de que finalice dicha relación, y tanto si esta información es de su propiedad, como si pertenece a un cliente de EXTREMADURA AVANTE, o a alguna otra Sociedad que proporcione el acceso a dicha información cualquiera que sea la forma de acceso a tales datos o información y el soporte en el que consten, quedando absolutamente prohibido obtener copias sin previa autorización.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que constan en esta disposición adicional, intencionadamente o por negligencia, implicará, en su caso, las sanciones disciplinarias correspondientes por parte de EXTREMADURA AVANTE y la posible reclamación por los perjuicios que se haya podido causar.

El correo entrante y saliente en la dirección de correo corporativo habilitado para cada trabajador/a del GRUPO EXTREMADURA AVANTE es propiedad de dicho Grupo, que podrá disponer del mismo en idénticas condiciones que el resto de información corporativa.

***Disposición Adicional Sexta.***

Para aquellos trabajadores/as en cuyos contratos laborales figurase cláusulas de exclusividad, y no esté siendo retribuida, quedarán sin efecto a la firma del presente Convenio.

No se permite concurrencia desleal sin autorización escrita por el empresario.

## DISPOSICIONES FINALES

***Disposición Final Primera.***

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

***Disposición Final Segunda.***

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos Convenios o Acuerdos anteriores, que pudieran existir en alguna de las empresas del GRUPO EXTREMA-DURA AVANTE, en el momento de su formalización y aplicación, a excepción de lo expuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

**ANEXO I: TABLAS SALARIALES AÑO 2014**

	Salario Base Bruto Anual	Complemento de Nivel Bruto Anual	Complemento Antigüedad Bruto Anual
<b>Grupo I</b>			
Nivel I	30.000 €	3.000€	1.100 €
Nivel II	30.000 €	-	1.100 €
<b>Grupo II</b>			
Nivel I	22.000 €	5.000€ <sup>1</sup>	1.100 €
Nivel II	22.000 €	3.000€	1.100 €
Nivel III	22.000 €	-	1.100 €
<b>Grupo III</b>			
Nivel I	19.000 €	1.000€	1.100 €
Nivel II	19.000 €	-	1.100 €
<b>Grupo IV</b>			
Nivel I	17.000 €	1.000€	1.100 €
Nivel II	17.000 €	-	1.100 €

**ANEXO II: COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD**

	Complemento de Responsabilidad Bruto Anual Mínimo	Complemento de Responsabilidad Bruto Anual Máximo
Funciones de Responsable de Departamento	7.000 €	15.000 €
Funciones de Coordinador/a de Área	2.000 €	8.000 €
Funciones de Secretario/a de Dirección	1.000 €	3.000 €
Funciones de Conductor/a	1.000 €	7.000 €

<sup>1</sup> Se percibirá por dicho complemento el importe establecido en las Tablas Salariales para cada uno de los niveles durante el tiempo en el que se permanezca en dicho nivel, sin que los importes sean cumulativos a medida que se sube de nivel.