



RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2018, 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 II Convenio Colectivo de la empresa Extremadura Avante, SLU, y sus sociedades filiales participadas mayoritariamente directa o indirectamente. (2018061850)

Visto el texto del "II Convenio Colectivo de la Empresa Extremadura Avante, SLU, y sus sociedades filiales participadas mayoritariamente directa o indirectamente" (Código de convenio: 81100013012014), que fue suscrito con fecha con fecha 15 de julio 2017, por los representantes de la empresa, de una parte, y por la representación social del centro de trabajo afectado por el convenio, por la otra, según consta en Acta de Mesa de Negociación de la fecha anteriormente citada,

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el 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, con notificación a las partes firmantes.

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

Mérida, 18 de julio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
EXTREMADURA AVANTE, SLU, Y SUS SOCIEDADES
FILIALES PARTICIPADAS MAYORITARIAMENTE DIRECTA
O INDIRECTAMENTE

ÍNDICE

- Artículo 1.º Partes Negociadoras.
- Artículo 2.º Naturaleza y Efectos.
- Artículo 3.º Procedimiento de solución de discrepancias.
- Artículo 4.º Ámbito Territorial.
- Artículo 5.º Ámbito Personal.
- Artículo 6.º Ámbito Funcional.
- Artículo 7.º Ámbito Temporal.
- Artículo 8.º Denuncia y Prórroga.
- Artículo 9.º Condición más beneficiosa.
- Artículo 10.º Comisión Paritaria.
- Artículo 11.º Organización del trabajo.
- Artículo 12.º Clasificación profesional.
- Artículo 13.º Puestos de libre designación..
- Artículo 14.º Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 15.º Permutas.
- Artículo 16.º Formación y perfeccionamiento.
- Artículo 17.º Retribuciones.
- Artículo 18.º Póliza Vida y Accidentes.
- Artículo 19.º Anticipos Reintegrables.
- Artículo 20.º Jornada y Horario.



Artículo 21.º Control de cumplimiento horario.

Artículo 22.º Horas Extraordinarias.

Artículo 23.º Flexibilidad Horario Laboral por Conciliación.

Artículo 24.º Reducción de Jornada.

Artículo 25.º Trabajo en sábados, domingos y festivos..

Artículo 26.º Trabajos que generen pernoctación..

Artículo 27.º Calendario Laboral.

Artículo 28.º Vacaciones.

Artículo 29.º Permisos Retribuidos.

Artículo 30.º Permisos retribuidos para conciliar la vida familiar, personal y laboral.

Artículo 31.º Maternidad.

Artículo 32.º Lactancia.

Artículo 33.º Suspensión del contrato.

Artículo 34.º Excedencias.

Artículo 35.º Movilidad geográfica.

Artículo 36.º Movilidad funcional.

Artículo 37.º Cambio o adaptación del puesto de trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la persona trabajadora.

Artículo 38.º Seguridad y salud.

Artículo 39.º Derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud.

Artículo 40.º Delegados/as de prevención.

Artículo 41.º Comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 42.º Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 43.º Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 44.º Vigilancia de la salud laboral.



Artículo 45.º Protección de la maternidad.

Artículo 46.º Medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 47.º Protección de las víctimas de violencia de género.

Artículo 48.º Responsabilidad Social Corporativa.

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

Artículo 50.º Garantía de los Representantes Legales de los Trabajadores/as.

Artículo 51.º Asesores/as.

Artículo 52.º Régimen disciplinario.

Artículo 53.º Graduación de faltas.

Artículo 54.º Procedimiento disciplinario y sanciones.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera.

Disposición adicional cuarta.

Disposición adicional quinta.

Disposición adicional sexta.

Disposición adicional séptima.

Disposición adicional octava.

Disposición transitoria única.

Disposición final primera.

Disposición final segunda.

**Artículo 1.º Partes negociadoras.**

El presente convenio colectivo es un convenio colectivo para grupo de empresas y se ha negociado y concluido entre la Dirección de Extremadura Avante, SLU, 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, CSIF y FESMC-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 2.º Naturaleza y efectos.

El presente convenio colectivo 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 y trabajadoras incluidas en su ámbito personal (en adelante referidas como personas trabajadoras), 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 3.º Procedimiento de solución de discrepancias.

Las Partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a la plantilla y sociedades del Grupo Extremadura Avante, incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, 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 u 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.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes, respecto de las materias anteriormente señaladas, al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Sociedad, Representaciones Sindicales y a las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 4.º Ámbito territorial.

Este convenio colectivo es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que tiene el Grupo Extremadura Avante en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 5.º Ámbito personal.

Este convenio colectivo 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 colectivo el personal que tenga una relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 6.º Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a todo el ámbito de la actividad del Grupo Extremadura Avante, realizada en todos sus centros y dependencias.

Artículo 7.º Ámbito temporal.

El convenio colectivo se extiende desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

La aplicación de su articulado entrará en vigor a partir del 1 de julio 2018, salvo las tablas salariales recogidas en el anexo I que serán de aplicación desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 8.º Denuncia y prórroga.

Las Partes podrán denunciar el presente convenio colectivo 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 colectivo por alguna de las Partes, se entenderá prorrogado su contenido de año en año.

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

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

Artículo 9.º 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 colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 10.º Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria formada por cinco (5) representantes del Grupo Extremadura Avante y cinco (5) representantes de las organizaciones sindicales en función de su representatividad.

Al menos dos (2) representantes de cada parte (dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte social) deben haber sido firmantes del II Convenio Colectivo, salvo circunstancias justificadas.

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) 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 colectivo 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.

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 los miembros de cada parte, pudiéndose delegar el voto.

Las reuniones de este órgano se celebrarán siempre que uno de los miembros de la comisión paritaria lo solicite en un plazo no superior a los 15 días laborables desde su fecha de solicitud. 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 Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT) de las distintas Sociedades en el plazo de quince días laborables desde la celebración de la correspondiente sesión. La Comisión comunicará los acuerdos recogidos en el acta a la Dirección de Extremadura Avante y a todo el personal afectado para llevarlos a efecto en los cinco días laborables 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.

Artículo 11.º 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.
- c) La adecuación del volumen de la plantilla para que sea acorde a las necesidades reales de los servicios que se han de prestar.



- d) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y grupos profesionales.
- e) La mejora de la calidad del empleo, mediante la carrera profesional, profesionalización, promoción y la formación del personal.
- f) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

Artículo 12.º Clasificación profesional.

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

A efectos de integración en el nuevo sistema de clasificación profesional, las personas trabajadoras serán clasificadas en los nuevos grupos profesionales tomando como referencia el grupo profesional en el que estuvieran adscritas en el sistema de clasificación profesional a la firma del presente convenio colectivo. En este sentido, concretamente:

- El anterior "Grupo Profesional I: Gestores" quedará integrado en el actual Grupo I, con un Nivel I de Responsabilidad
- El anterior "Grupo Profesional II: Técnicos" quedará integrado en el actual Grupo I.
- El anterior "Grupo Profesional III: Administrativos" quedara integrado en el actual Grupo II.
- El anterior "Grupo Profesional IV: Auxiliar de Servicios Múltiples, Personal de Mantenimiento, Auxiliar Administrativo/a" quedara integrado en el actual Grupo III.
- Excepcionalmente la no posesión de una titulación para un determinado grupo profesional no conlleva el encuadramiento de la persona trabajadora en un grupo profesional inferior.

A la fecha de entrada en vigor del II Convenio Colectivo toda la plantilla del Grupo Extremadura Avante quedará encuadrada en el nuevo sistema de clasificación profesional.

Grupo I.

Constituye el Grupo I el personal que, en posesión de titulación académica universitaria o titulación equivalente (homologada por el Organismo Público competente) realice tareas que requieren una cualificación técnica especializada e implican la ejecución de políticas y estrategias definidas en su ámbito, orientadas a conseguir los objetivos de procesos y/o proyectos. Desempeña sus funciones con responsabilidad, autonomía e iniciativa (aunque variando el grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa, en función del concreto puesto ocupado). Trabaja en equipo, siendo la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de sus actividades, ejercida por la Dirección, la persona Responsable de Departamento o la persona Coordinadora de Área, según el caso.



Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en niveles atendiendo a los criterios de experiencia y responsabilidad, por los que percibirán el correspondiente "Complemento Experiencia" y "Complemento de Responsabilidad" regulado en el artículo 17.

Los niveles de experiencia y los de responsabilidad, son diferentes e independientes, pudiendo darse el caso, de personas trabajadoras que tengan un determinado nivel de experiencia y otro diferente de responsabilidad.

- Nivel Experiencia: Se refiere a los años que la persona trabajadora lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional en alguna de las Sociedades que integran el Grupo Extremadura Avante.

Los Niveles de Experiencia son los siguientes:

- Nivel I: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 19 o más años.
 - Nivel II: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 12 o más años y menos de 19 años.
 - Nivel III: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 5 o más años y menos de 12 años.
 - Nivel IV: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante menos de 5 años.
- Nivel Responsabilidad: Se refiere al grado de influencia del trabajo de una persona trabajadora sobre los resultados de un proceso y/o proyecto en su globalidad, teniendo en cuenta dos variables: por un lado, el grado de dependencia jerárquica y/o supervisión sobre el desempeño de las tareas /funciones del puesto con instrucciones precisas relativas a procedimientos operativos y, por otro lado, la complejidad y/o repercusión que entraña la realización de las tareas/funciones de la persona trabajadora sobre la Organización.

Los Niveles de Responsabilidad son los siguientes:

- Nivel I: Es aquella persona trabajadora que, como mínimo tenga un Nivel III de experiencia, realiza tareas complejas que generan un gran impacto sobre la consecución de los resultados de un proceso y/o proyecto, con autonomía e independencia; asumiendo (con su firma) responsabilidades tanto internas como externas del Grupo Extremadura Avante.
- Nivel II: Es aquella persona trabajadora que, como mínimo tenga un nivel IV de experiencia, realiza tareas que generan un impacto medio sobre la consecución de los resultados de un proceso y/o proyecto bajo la supervisión de personas trabajadoras con mayor responsabilidad; asumiendo (con su firma) responsabilidades internas del Grupo Extremadura Avante.



Grupo II.

Constituye el Grupo II el personal que, en posesión de titulación académica de bachiller o ciclo formativo de grado superior o titulación equivalente (homologada por el Organismo Público competente), desarrolle tareas administrativas especializadas de soporte y apoyo a procesos y/o proyectos.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en niveles atendiendo al criterio de experiencia, por los que percibirán el correspondiente "Complemento Experiencia" regulado en el artículo 17.

- Nivel Experiencia: Se refiere a los años que la persona trabajadora lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional en alguna de las Sociedades que integran el Grupo Extremadura Avante.

Los Niveles de Experiencia son los siguientes:

- Nivel I: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 19 o más años.
- Nivel II: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 12 o más años y menos de 19 años.
- Nivel III: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 5 o más años y menos de 12 años.
- Nivel IV: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante menos de 5 años.

Grupo III.

Constituye el Grupo III el personal que, en posesión de titulación académica de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Ciclo Formativo de Grado Medio o titulación equivalente homologada por el Organismo Público competente, desarrolle tareas auxiliares administrativas, de servicios múltiples o de mantenimiento de apoyo a procesos y/o proyectos.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional se dividen en niveles atendiendo al criterio de experiencia, por los que percibirán el correspondiente "Complemento Experiencia" regulado en el artículo 15.

- Nivel Experiencia: Se refiere a los años que la persona trabajadora lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional en alguna de las Sociedades que integran el Grupo Extremadura Avante.

Los Niveles de Experiencia son los siguientes:

- Nivel I: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 19 o más años.



- Nivel II: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 12 o más años y menos de 19 años.
- Nivel III: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante 5 o más años y menos de 12 años.
- Nivel IV: Es aquella persona trabajadora que lleve desempeñando sus funciones en este Grupo Profesional durante menos de 5 años.

Artículo 13.º Puestos de libre designación.

La Dirección de Extremadura Avante mediante libre designación podrá nombrar a una persona trabajadora para que realice alguna de las siguientes funciones, por las que percibirá, durante el tiempo que las realice, el correspondiente "Complemento de Función" regulado en el artículo 17.

- Funciones de Responsable de Departamento: Podrá ser nombrado para ejercer estas funciones una persona trabajadora del Grupo I con independencia del nivel de Experiencia y/o de Responsabilidad que pueda tener.

Será responsable de desplegar las líneas estratégicas marcadas por la Dirección de Extremadura Avante y de establecer la estrategia del departamento a nivel operativo con autonomía, innovando, planificando y realizando el seguimiento de los procesos y/o proyectos adscritos al departamento, coordinando las relaciones interdepartamentales, planificando y organizando los recursos humanos y materiales del departamento y reportando a la Dirección información de la eficacia y eficiencia de los procesos y/o proyectos que se gestionan en el Departamento y del propio departamento en su globalidad, pudiendo, incluso, asumir formalmente la delegación de facultades de su superior jerárquico.

- Funciones de Coordinador/a de Área: Podrá ser nombrado para ejercer estas funciones una persona trabajadora del Grupo I con independencia del nivel de Experiencia y/o de Responsabilidad que pueda tener.

Llevará a cabo la gestión total de proceso/s y/o proyecto/s asignado/s, inclusive la gestión los recursos humanos y materiales asignados al proceso/proyecto, asumiendo la responsabilidad sobre dicha gestión. Reporta a la Dirección o al Responsable de Departamento, según el caso, o incluso a terceros (a instancias del Responsable de Departamento) información (verbal o escrita) sobre el seguimiento, eficacia y eficiencia de los procesos y/o proyectos que gestione, proponiendo mejoras.

- Secretario/a de Dirección: Podrá ser nombrado para ejercer estas funciones una persona trabajadora del Grupo II con independencia del nivel de Experiencia que pueda tener.

Asistirá Directamente A La Persona Consejera Delegada y/o a la Dirección de Extremadura Avante, ocupándose de las labores propias de secretariado, entre otras, gestión de su



agenda, organización e viajes de negocio, elaboración de documentos, gestión de su correspondencia, archivo de documentos, recibimiento de clientes, así como otras funciones propias de este puesto que le pueda encomendar la persona Consejera Delegada y/o la Dirección General.

- Conductor/a: Podrá ser nombrado para ejercer estas funciones una persona trabajadora del Grupo III con independencia del nivel de Experiencia que pueda tener.

Será la persona encargada de conducir turismos de Extremadura Avante a fin de trasladar a la persona Consejera Delegada y/o a la Dirección de Extremadura Avante en sus viajes de negocio.

Artículo 14.º Provisión de puestos de trabajo.

- a) Selección del personal. La selección del personal acogido al presente convenio colectivo se realizará siguiendo los principios de:

- Publicidad y transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros del órgano de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo.

Extremadura Avante tendrá publicada las bases de las convocatorias de los procesos de selección de personal para la cobertura de puestos vacantes, aprobadas por la Dirección de Extremadura Avante.

Con el fin de asegurar todos los principios anteriormente expuestos, una persona integrante de cada organización sindical que a su vez sea Representante Legal de los Trabajadores, podrá participar como observadora durante todo el proceso de selección del personal.

- b) Promoción Interna. Para la ocupación de puestos vacantes o de nueva creación que tengan carácter indefinido en el Grupo Extremadura Avante tendrán preferencia las propias personas trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinida acogidos a este convenio colectivo que cumplan los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria y perfil de puesto. Para ello, el Grupo Extremadura Avante, previamente a ofertar públicamente el puesto, comunicará internamente a toda la plantilla las características del mismo, de manera que aquellas personas que cumplan los requisitos exigidos podrán ser



seleccionadas para ocupar el puesto de que se trate. En caso de no ser seleccionada ninguna persona interesada, por no cumplir con los requerimientos para el puesto, el Grupo Extremadura Avante ofertará públicamente el puesto de trabajo.

La comunicación a la plantilla se realizará a través de cualquier medio establecido en el Grupo Extremadura Avante para comunicarse con el personal.

Una persona integrante de cada organización sindical que a su vez sea Representante Legal de los Trabajadores podrá participar como observadora durante todo el proceso de promoción interna.

- c) Contratación. Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el presente convenio colectivo, en el "Estatuto de los Trabajadores" y demás normativa de aplicación en esta materia.

Artículo 15.º Permutas.

La Dirección de Extremadura Avante podrá autorizar, ante la solicitud por escrito de las personas afectadas, dirigida al órgano competente en materia de Recursos Humanos permutas entre personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Las dos personas trabajadoras que vayan a permutar sean de la misma Sociedad del Grupo Extremadura Avante.
- b) Las dos personas trabajadoras que vayan a permutar tengan contratos de carácter indefinidos en alguna de las Sociedades del Grupo Extremadura Avante.
- c) Las dos personas trabajadoras que vayan a permutar pertenezcan al mismo Grupo Profesional.
- d) Las dos personas trabajadoras que vayan a permutar hayan desempeñado durante más de dos años puestos de trabajo análogos.
- e) Exista informe previo favorable de los Responsables de Departamentos afectados.
- f) Exista informe previo favorable de la Comisión Paritaria.
- g) Si se produjesen modificaciones salariales (al alza o a la baja), sería necesaria la autorización expresa de las personas que permutan.
- h) No debe suponer aumento de la masa salarial en la Sociedad del Grupo Extremadura Avante afectada.

No se podrán autorizar permutas de personas trabajadoras, cuando alguno de ellos le falte menos de diez años para cumplir la edad ordinaria de jubilación.



No se podrán autorizar permutas de personas trabajadoras que ya hayan permutado en los cinco años anteriores a la nueva solicitud de permuta (considerando la anterior permuta la fecha en la que se concedió).

La concesión de la permuta no generará derecho de abono de traslado ni indemnización de ninguna clase.

Artículo 16.º Formación y perfeccionamiento.

Considerando que la formación es un derecho de las personas trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 23 del "Estatuto de los Trabajadores" y resto de normativa aplicable, al ser ésta un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, o en cualquier normativa que lo sustituya, las personas trabajadoras 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.

A fin de establecer cuantas acciones formativas sean necesarias para que cumplir con los objetivos previstos por la empresa y su personal en este ámbito, la Dirección de Extremadura Avante junto con la Representación Legal de los Trabajadores/as constituirán una Mesa de Formación, formada por 3 Representantes de la Empresa y 3 Representantes de la RLT en función de representatividad (debiendo estar representados los sindicatos firmantes del presente convenio siempre que tengan Representante de la RLT) y que de manera anual establecerá un Plan de Formación para todo el personal laboral afecto al presente convenio colectivo.

Esta Mesa de Formación tendrá como principales competencias las siguientes acciones:

- Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante.
- Elaborar y aprobar las propuestas para los Planes de Formación, así como las prioridades de los cursos a realizar y los ámbitos a los cuales van dirigidos.
- Proponer el calendario de realización de las acciones formativas y asegurar que se cumpla dicho calendario, teniendo en cuenta los horarios del personal al que van dirigidos los cursos.
- Atender y resolver las quejas y reclamaciones que puedan plantearse en el desarrollo de los planes de Formación.
- Velar por el cumplimiento del Plan de Formación anual.

Además de la formación que se contemple en el Plan Anual de Formación, se podrán realizar otras actividades de formación y perfeccionamiento, según estos dos supuestos:



- Formación obligatoria para la persona trabajadora: cuando la Sociedad a la que pertenezca considere conveniente que su personal asista a seminarios o cursos de formación específicos.

Extremadura Avante, en el supuesto de generarse, asumirá los gastos de inscripción, estancia, desplazamiento y manutención que genere la persona trabajadora al asistir a la Formación.

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. Los excedentes/ déficit de horas habidos hasta completar la jornada ordinaria semanal, como consecuencia de la asistencia de la persona trabajadora a la formación, se compensarán de acuerdo con lo establecido en los artículos 20, 25 y 26.

Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación, se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por la persona trabajadora.

- Formación por propia iniciativa de la persona trabajadora: si la persona trabajadora 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 Departamento de Recursos Humanos y dará traslado a la Dirección de Extremadura Avante, que previo estudio del caso, podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden, informando a la Mesa de Formación.

Artículo 17.º Retribuciones.

1. Normas generales:

- a) El ingreso de la nómina se realizará mediante transferencia bancaria 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 colectivo, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que la sociedad considere necesario establecer un nuevo complemento no contemplado en el presente convenio colectivo, negociándose y acordándose en la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo.



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 tenga carácter preferente se informará debidamente a la Representación Legal de los Trabajadores/as.

d) A todos los efectos los meses se considerarán de 30 días.

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 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") cuyo importe viene determinado por el Grupo Profesional al que se adscribe la persona trabajadora, en los importes que se indican en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I.

b) Complemento de Experiencia: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias") destinada a retribuir los años que la persona trabajadora lleve desempeñando sus funciones en un determinado Grupo Profesional, en alguna de las Sociedades que integra el Grupo Extremadura Avante según los niveles establecidos en el artículo 12.

Las cuantías para cada nivel de este Complemento de Experiencia vienen determinadas en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I.

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 acumulativos a medida que se sube de nivel.

Los efectos económicos de los niveles se generarán en el día en el que se cumplan los requisitos de experiencia.

Este complemento tendrá carácter consolidable.

c) Complemento de Responsabilidad: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias") destinada a retribuir el grado de influencia del trabajo de una persona trabajadora sobre los resultados de un proceso y/o proyecto en su globalidad, según los niveles establecidos en el artículo 12.

Las cuantías para cada nivel de este Complemento de Responsabilidad vienen determinadas en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I.



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

Este complemento tendrá carácter consolidable.

d) Complemento de Función: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias") destinada a retribuir las funciones descritas en el artículo 13, que son las siguientes:

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

El citado complemento se abonará única y exclusivamente durante el tiempo en el que la persona trabajadora realice las funciones correspondientes, establecidas en el artículo 13 "Puestos de Libre Designación".

Las cuantías para cada Complemento de Función vienen determinadas en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I.

Este complemento no tendrá carácter consolidable.

e) Complemento de Antigüedad: Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, por cada tres años de servicio en el Grupo Extremadura Avante, un "Complemento de Antigüedad". Su cuantía, única para todos los grupos profesionales se establece en las Tablas Salariales que figuran en el anexo I. Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias"). El citado "Complemento de Antigüedad" se devengará de la siguiente forma:

- En el caso de personas trabajadoras que ya vinieran percibiendo el complemento de antigüedad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, seguirán percibiéndolo en la forma en la que lo percibían durante la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Extremadura Avante, comenzando el devengo del nuevo trienio a partir del día siguiente al día en que hubieran devengado el último trienio. Abonándose en la nómina del mes en el que se genere el derecho y por importe proporcional a los días devengados.
- En el caso de personas trabajadoras que no vinieran percibiendo el complemento de antigüedad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, lo percibirán al día siguiente a aquél en que cumplan los tres años de permanencia en el Grupo Extremadura Avante, abonándose en la nómina del mes en el que se genere el derecho y por importe proporcional a los días devengados.



- f) Complemento Antigüedad Consolidada: las personas trabajadoras que hayan estado percibiendo el complemento denominado "Antigüedad consolidada" en virtud de lo establecido por el I Convenio Colectivo del Grupo Extremadura Avante, lo mantendrán en la misma cuantía. Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto de "Pagas Extraordinarias").
- g) Complemento Personal Transitorio: Es el excedente económico que, como consecuencia de la negociación del presente convenio colectivo para el Grupo Extremadura Avante y la consiguiente adaptación a los nuevos grupos profesionales y tablas retributivas, pudiera tener una persona trabajadora a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo. Se abonará en catorce mensualidades (correspondiendo dos de ellas al concepto "Pagas Extraordinarias"). Este complemento será absorbible y compensable por el "Salario Base", "Complementos de Experiencia" y/o "Complementos de Responsabilidad", hasta su desaparición, como consecuencia de las subidas de Nivel en el mismo Grupo Profesional y/o Salario Base en caso de subidas de Grupo Profesional que pudiera tener la persona trabajadora.
- h) Complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad: Las persona trabajadora que realice funciones en un puesto que conlleven peligrosidad, penosidad y toxicidad, tomando como referencia la evaluación de los riesgos laborales elaborada por el servicio de prevención ajeno que tenga contratado el Grupo Extremadura Avante, percibirá, durante el tiempo que ocupe dicho puesto, un "complemento peligrosidad, penosidad y toxicidad" por importe de 1000 € anuales, siempre y cuando exista informe favorable previo del Comité de Seguridad y Salud intragrupo.
- i) 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" y por los siguientes complementos en el supuesto de existir: "Complemento de Experiencia", "Complemento de Responsabilidad", "Complemento de Función", "Complemento de Antigüedad", "Complemento de Antigüedad Consolidada", "Complemento peligrosidad, penosidad y toxicidad" y "Complemento Personal Transitorio".

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 devengara 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.

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.



3. Cláusula de revisión salarial:

Los salarios que se devengarán durante el primer año de vigencia de este convenio colectivo serán los que figuran en el anexo I.

Los importes que se devengarán en los ejercicios 2019 y 2020 para el "Complemento de Responsabilidad de Nivel I" serán los que figuran en el anexo I; en este sentido, el citado "Complemento de Responsabilidad" no sufrirá la variación anual estipulada en el presente artículo para dichos ejercicios.

Para los siguientes años de vigencia del convenio colectivo, el "Salario Base", "Complemento de Experiencia", "Complemento de Responsabilidad", "Complemento de Función", "Complemento peligrosidad, penosidad y toxicidad" y el "Complemento de Antigüedad", "Complemento de Antigüedad Consolidada" y el "Complemento Personal Transitorio", que perciba la persona trabajadora variarán conforme a la variación del IPC anual calculada de diciembre a diciembre más un punto, conforme a lo publicado en el INE los primeros día de enero.

En el supuesto de que el IPC resultase negativo, se tomará como referencia para su cálculo el valor de cero, siendo por tanto la subida mínima interanual de un punto.

4. Gastos de locomoción, manutención y/o estancia:

Son retribuciones de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajar/a la orden empresarial de desplazamiento temporal a un lugar distinto a aquél donde habitualmente presta sus servicios o donde radica su centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias a la persona trabajadora, de tal modo que no podrá realizar sus comidas principales o pernoctar en su domicilio habitual (manutención, alojamiento, transporte, parking, kilometraje). Cada persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar a la empresa su lugar de residencia habitual.

Cuando la persona trabajadora genere un gasto que obedezca a este concepto, la Sociedad Contratante se lo abonará siempre que esté debidamente acreditado por la persona trabajadora, mediante factura o recibo que justifique el gasto realizado, cuente con la autorización de su Responsable de Departamento y se haya realizado de acuerdo al procedimiento interno que esté establecido en el Grupo Extremadura Avante.

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.

La persona trabajadora podrá solicitar al Grupo Extremadura Avante un anticipo a cuenta de los gastos previstos y aprobados por su Responsable de Departamento, siempre y cuando se prevean que superen 150 €. La persona trabajadora 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: Se refiere a las cantidades destinadas por Extremadura Avante a compensar los gastos de locomoción cuando la persona trabajadora utiliza vehículo particular. Se le abonará la cantidad que resulte de computar 0,27 € por kilómetro recorrido.

Extremadura Avante pone a disposición de las personas trabajadoras su flota de vehículos. Las personas trabajadoras sólo utilizarán sus vehículos particulares en casos excepcionales de acuerdo al procedimiento interno que esté establecido en el Grupo Extremadura Avante.

- Media Dieta (Comida o Cena): Se abonará el importe del ticket o factura con un máximo de 20 € (siempre y cuando el regreso de la persona trabajadora a la Sede/Delegación del Grupo Extremadura Avante sea posterior a las 15 horas o a las 22 horas) No obstante, siempre que se cumpla el procedimiento interno establecido en el Grupo Extremadura Avante, se podrán abonar gastos superiores a estos importes cuando exista una motivación fundamentada que cuente con la autorización de la Dirección de Extremadura Avante.
- Dieta Completa (Comida y Cena): Se abonará el importe del ticket o factura con un máximo de 50 € (siempre y cuando el regreso de la persona trabajadora a la Sede/Delegación del Grupo Extremadura Avante sea posterior a las 22 horas). No obstante, siempre que se cumpla el procedimiento interno establecido en el Grupo Extremadura Avante, se podrán abonar gastos superiores a estos importes cuando exista una motivación fundamentada que cuente con la autorización de la Dirección de Extremadura Avante.
- Resto de gastos: El resto de gastos en que la persona trabajadora puedan incurrir (taxi, parking, alojamiento, transporte público, etc.) serán reembolsados por la Sociedad Contratante a la persona trabajadora, según el procedimiento interno que esté establecido en el Grupo Extremadura Avante.

En caso de que la persona trabajadora hubiera utilizado su vehículo particular y tuviera un siniestro y concurriesen 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 de las tres primeras rutas recomendadas por las guías de carreteras.
- Que medie "parte de accidente" o "atestado".
- Que el accidente no sea debido a una infracción, imprudencia o negligencia de la persona trabajadora.



La Sociedad contratante asumirá los costes de la reparación del vehículo a que viniera obligado la persona trabajadora, 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 la Sociedad contratante hubiera abonado a la persona trabajadora una determinada cantidad en concepto de "reparación de vehículo particular" y con posterioridad la Compañía de Seguros reembolsase a la persona trabajadora los daños ocasionados, la persona trabajadora deberá reintegrar a la Sociedad contratante la cantidad abonada por la Compañía de seguro con el límite de lo abonado por la Sociedad contratante.

5. Complemento de las prestaciones de Incapacidad Temporal:

Cuando la persona trabajadora fuera declarada en situación de incapacidad temporal, la Sociedad contratante complementará, desde el primer día, la prestación de la Seguridad Social que perciba la persona trabajadora 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 la persona trabajadora cumpla con los requerimientos a efectos de control de dicha situación que en su caso se efectúen por parte del servicio de prevención ajeno que tenga contratado el Grupo Extremadura Avante.

Artículo 18.º 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 persona trabajadora.
- Una póliza de seguro por accidente para sus empleados/as, con un capital máximo asegurado de 50.000 euros por persona trabajadora.

Artículo 19.º Anticipos Reintegrables.

Las personas trabajadoras en plantilla con contrato indefinido, podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de, como máximo, el 50 % de su salario bruto anual (considerando para estos efectos la suma del Salario Base, Complemento de Experiencia, Complemento de Responsabilidad) a devolver en cuotas mensuales en un plazo no superior 48 meses.

En caso de finalización de la relación laboral por cualquier causa, excedencia voluntaria o suspensión de la relación por un período mayor a 12 meses, se producirá el vencimiento anticipado del préstamo y la persona trabajadora deberá reembolsar el importe pendiente de devolución.



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.

La persona trabajadora y la Sociedad Contratante celebrarán un contrato privado en el que se recojan los términos de la concesión de dicho anticipo, su forma de reintegro y justificación del fin para el que se ha utilizado.

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

La Sociedad contratante analizará el cumplimiento de los requisitos anteriormente establecidos y en su caso, concederá los anticipos. No obstante, en situaciones de dificultad de tesorería en la Sociedad contratante, se podrá denegar la concesión de anticipos y solo se atenderán los anticipos de carácter extraordinarios.

A efectos del presente artículo, se consideran anticipos reintegrables los siguientes:

- Gastos de enfermedad del propio solicitante, cónyuge e hijos/as.
- Adquisición de vivienda principal.
- Siniestros de especial gravedad que afecten a la vivienda habitual.
- Destinado al pago de matriculas para la obtención de Titulaciones regladas o Máster para la promoción del propio /a o de hijos/as.
- Gastos de especial urgencia ante circunstancias sobrevenidas como el pago de impuestos, sanciones, fianzas, etc.
- Técnicas de reproducción asistida en personas trabajadoras.
- Reparaciones o reformas en la vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo por parte de la persona trabajadora.
- Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

Excepcionalmente, la persona trabajadora 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.

Artículo 20.º Jornada y Horario.

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media (37,5 horas) semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada anual máxima queda establecida en 1652 horas.



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.
- b. El Horario de Trabajo se distribuirá conforme a lo establecido en este apartado.
 - Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo entre las 09:00 a 14:30, de lunes a viernes.
 - La realización de la jornada restante hasta completar la jornada ordinaria semanal, puede llevarse a cabo en un horario flexible de entrada desde las 7:30 horas y salida hasta las 19:30 horas de lunes a jueves, y de 7:30 a 15:30 los viernes, a elección de la persona trabajadora, exceptuando aquellos puestos que por su propia naturaleza requieran prestar el servicio en un horario específico, debiendo respetarse en tal caso, la jornada continuada en horario de mañana durante el periodo estival, esto es del 1 de junio al 30 de septiembre.

La pausa que pudiera realizar la persona trabajadora para comida de mediodía no computará como jornada laboral.

El cómputo del tiempo de trabajo, a efectos de control del cumplimiento de la jornada y, en su caso, para determinar su recuperación, se realizará semanalmente. La diferencia entre el tiempo de trabajo que corresponde realizar y el efectivamente prestado podrá ser compensada con los excedentes/ déficits habidos en la semana precedente y los que pudieran generarse a lo largo de las 5 semanas siguientes, no teniendo por tanto la consideración de horas extraordinarias, ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 "Horas Extraordinarias".

En todo caso, la compensación de los déficits de jornada resultantes al final de cada año natural, se llevará a cabo mediante la deducción proporcional de haberes en la primera nómina del siguiente año natural, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran ser adoptadas.

- c. Durante los días de las diferentes ferias locales que correspondan al centro de trabajo al que pertenece cada persona trabajadora, el horario de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas. Este horario reducido se aplicara durante los días que por Resolución determine la Junta de Extremadura para el personal al servicio de la Junta de Extremadura y como mínimo de 3 días laborales.
- d. 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, el horario de trabajo será de 8,30 a 15,00 horas.



- e. Todo el personal, disfrutará de una pausa de 30 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo; salvo que la persona trabajadora tenga una jornada laboral diaria continuada inferior a 4 horas, en cuyo caso disfrutará de 15 minutos de pausa que computará como trabajo efectivo.

Artículo 21.º Control de cumplimiento horario.

El control horario tendrá por objeto verificar el cumplimiento de la jornada así como de la presencia en el puesto de trabajo en el periodo del horario fijo de obligada concurrencia.

Sin perjuicio de las funciones de vigilancia y verificación que corresponden al órgano competente en materia de Recursos Humanos en el Grupo Extremadura Avante, las personas Responsables de Departamentos y/o Coordinadores/as de Área controlarán directamente la asistencia y permanencia en el puesto de trabajo del personal que de ellas dependan, comunicando al órgano competente en materia de Recursos Humanos en el Grupo Extremadura Avante cuantas incidencias o incumplimientos puedan acontecer.

Artículo 22.º Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, 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 efectuarán 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 de la persona trabajadora que vaya a realizarlas y comunicadas al Departamento de Recursos Humanos y la Dirección General, 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 hábiles siguientes a su realización.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas horas de trabajo que se realicen, previa autorización según indicado en el párrafo anterior, por encima de la duración máxima de la jornada semanal establecida en el artículo 20 "Jornada y Horario".

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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, en cuyo caso se fijará dicho período de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Sociedad Contratante, y, en cualquier caso, siempre dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 23.º Flexibilidad del horario laboral por conciliación.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán solicitar la flexibilización en hasta 1 hora diaria de la parte del horario de obligada concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo contemplado en el artículo 20.b) a fin de conciliar los horarios de los centros educativos, centros de habilitación y rehabilitación, servicios sociales, asistenciales u ocupacionales, así como de otros centros específicos donde el familiar reciba atención.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar, con carácter personal y temporal, la flexibilización en un máximo de 1 hora del horario de obligada concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo, por otros motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al margen de los antes descritos.

La persona trabajadora debe remitir su solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos del Grupo Extremadura Avante 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.

La Dirección de Extremadura Avante, en la medida de lo posible, deberá acceder a dicha solicitud salvo que alegue debidamente motivos productivos, organizativos y/o de otra índole que justifiquen la imposibilidad de su concesión.

El tiempo del que se haya dispuesto para los fines indicados en el presente artículo, habrá de ser compensado en las franjas del horario flexible.

Artículo 24.º Reducción de jornada.

La persona trabajadora 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), una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o precisen encargarse del cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la correspondiente disminución de sus retribuciones. La solicitud se deberá remitir, con una antelación de 7 días hábiles a la fecha del inicio de la reducción de jornada y por escrito, al Departamento de Recursos Humanos del Grupo Extremadura Avante.



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.

La petición de la cancelación de la reducción de jornada se deberá remitir, con una antelación de 7 días hábiles a la fecha de finalización y por escrito, al Departamento de Recursos Humanos del Grupo Extremadura Avante.

Artículo 25.º Trabajo en sábados, domingos y festivos.

Cuando, por razones productivas, técnicas u organizativas, las personas trabajadoras 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.

La compensación del exceso de jornada se realizará como máximo en los tres meses siguientes a la fecha en la que se haya trabajado en sábado, domingo o festivo.

Los trabajos referidos en el presente artículo serán justificados por los Responsables de los Departamentos, siendo necesaria su comunicación y argumentación al Departamento de Recursos Humanos del Grupo Extremadura Avante.

A las horas dedicadas a formación de carácter obligatoria, jornadas, foros o actos similares, que sean en sábado, domingo o festivo les será de aplicación las compensaciones establecidas en el presente artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.º.

Artículo 26.º Trabajos que generen pernoctación.

Cuando, por razones productivas, técnicas u organizativas, las persona trabajadoras que tuvieran que pernoctar dos o más noches (indistintamente si es día laborable o sábado, domingo o festivo) fuera de su residencia habitual, la Sociedad las compensará por tiempo de descanso, en proporción de una jornada de descanso por cada noche pernoctada. La compensación se realizará como máximo en los tres meses siguientes a la fecha en la que se haya trabajado.

No obstante lo anterior, la Dirección y/o la persona Responsable del Departamento podrá, en atención a las circunstancias concretas de cada caso, proponer a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora esté de acuerdo en que se le compense económicamente y no en tiempo de descanso.

Los trabajos referidos en el presente artículo, serán justificados por los Responsables de los Departamentos, siendo necesaria su comunicación y argumentación al Departamento de Recursos Humanos en el Grupo Extremadura Avante.



A las horas dedicadas a formación de carácter obligatoria, jornadas, foros o actos similares, que impliquen pernoctación les será de aplicación las compensaciones establecidas en el presente artículo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.º.

Artículo 27.º Calendario laboral.

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

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 la persona trabajadora podrá disponer de dos días más de asuntos propios.

Para el cálculo de las jornadas anuales, se descontarán 104 días entre sábados y domingos o los que contengan el calendario anual, mínimo 22 días de vacaciones, 14 Fiestas Nacionales Autonómicas y Fiestas Locales (en total 140 días).

En los años en los que alguna festividad laboral de cualquier ámbito coincida en sábado, será de aplicación la resolución que dicte la Junta de Extremadura para los empleados del ámbito de personal de la Administración General de la Junta de Extremadura.

Artículo 28.º Vacaciones.

Las personas trabajadoras 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. En el supuesto que el resultado del cálculo resulte una fracción de 0,5 o superior, se redondeará al alza.

Cuando la persona trabajadora deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. 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 31 de enero del año siguiente.

Las personas trabajadoras, previa autorización, podrán disfrutar los días de vacaciones anuales de forma consecutiva o en periodos fraccionados, en cuyo caso cada una de las fracciones



deberá ser cómo mínimo de 5 días hábiles consecutivos. No obstante lo anterior, las personas trabajadoras, podrán optar por el disfrute de hasta 5 días de sus vacaciones de forma no consecutiva.

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

Con el objeto de que cada Departamento de Extremadura Avante pueda llevar una adecuada organización de los servicios que se prestan en el último trimestre del año, al menos 15 días laborables de las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente antes de finalizar el mes de septiembre.

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

i) 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, siguiendo el procedimiento interno establecido en el Grupo Extremadura Avante.
- 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.

j) Vacaciones fuera del Periodo Preferencial:

- La petición del disfrute de vacaciones fuera de los meses de verano se realizará por parte de la persona trabajadora, con una antelación mínima de (5) cinco días hábiles previos al inicio del periodo solicitado, siguiendo el procedimiento interno establecido en el Grupo Extremadura Avante.
- La empresa aprobará dicha petición no más tarde de tres (3) días hábiles previos al inicio del periodo vacacional, siempre que se ajuste al procedimiento establecido y las necesidades organizativas y productivas de la Sociedad.

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 de la persona trabajadora, deben realizarse con una antelación mínima de:

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

Con carácter excepcional, si una vez aprobadas las vacaciones de la persona trabajadora, la Sociedad contratante, por necesidades del servicio, modificara la fecha de las vacaciones de



alguna persona trabajadora y éste/a hubiera incurrido en un gasto derivado de las reservas efectuadas, la Sociedad contratante reembolsará a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- 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.

Dichos días, se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio activo en el Grupo Extremadura Avante y hasta el 31 de enero del año siguiente.

En relación al disfrute del periodo de vacaciones tendrán preferencia para determinar la asignación las mismas, aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as menores de 14 años o personas dependientes a su cargo. En caso de empate se hará un sorteo, a partir del cual se establecerán turnos rotatorios para los periodos sucesivos. En el caso que se modifique el personal adscrito al Departamento/ Área tendría que realizarse de nuevo un sorteo y establecerse así los sucesivos periodos rotatorios.

Artículo 29.º Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante, podrán disfrutar de los siguientes permisos y licencias retribuidos:

- a) Por fallecimiento de hijos/a, cónyuge, padre, madre o hermanos, 5 días hábiles.
- b) Por fallecimiento, de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles. En el caso que la persona trabajadora 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 hábiles.
- c) Por 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, cónyuge, 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 la persona trabajadora 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 de forma no consecutiva.

- d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días hábiles. En el caso que la persona trabajadora 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 hábiles.

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 la persona trabajadora 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 de forma no consecutiva.

- e) Tres días hábiles por fallecimiento de sobrino con relación de consanguinidad o afinidad con la persona trabajadora.
- f) Dos días hábiles en los supuestos de fallecimiento del tío/a con relación de consanguinidad o afinidad con la persona trabajadora.
- g) Por traslado de domicilio, 2 días hábiles.
- h) Los días justificados, en que concurra a exámenes, ya sea en centros oficiales o privados de formación.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, que deban asistir dentro de la jornada de trabajo.
- j) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica o asistencias sanitarias del sistema público de salud o asimilado (siempre y cuando no haya disponibilidad del servicio fuera del horario laboral) de la persona trabajadora, para el acompañamiento de hijos/as menores de 18 años y para el acompañamiento de personas dependientes.
- k) 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.



- l) 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.

- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que por ello la persona trabajadora reciba alguna indemnización por este motivo, se descontará esta cantidad de lo devengado por el permiso retribuido.
- n) 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 uno de estos asuntos. Comenzando a contar el primer día de permiso por este hecho, el primer día laborable tras el hecho causante.
- o) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- p) En los casos en los que los trabajadores/as víctima de violencia de género tuvieron 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.

Las personas trabajadoras 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) La justificación de ausencia por los permisos correspondientes a los apartados a) y b) se realizará con el certificado acreditativo de la defunción.
- b) La justificación de ausencia por los permisos correspondientes a los apartados c) y d) se realizará con el justificante correspondiente al primer día de ausencia y el justificante correspondiente al último día de ausencia, si los días se disfrutaron de manera consecutiva. Si el uso de los días fuese de manera no consecutiva se deberá aportar justificante de hospitalización de ellos.



- c) 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.
- d) Los días de permiso retribuido deberán disfrutarse de manera consecutiva, salvo que se indique lo contrario.
- e) 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 la persona trabajadora 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.

- f) El disfrute de los permisos retribuidos requerirá previo aviso y justificación de los mismos. En el caso que fuera imposible la justificación previa, ésta se hará en los 2 días laborables siguientes a la reincorporación de la persona trabajadora.
- g) Si perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente la ausencia al Departamento de Recursos Humanos y al Responsable de Departamento al que se encuentre adscrito la persona trabajadora, la persona afectada por enfermedad o accidente causante de una situación de Incapacidad temporal, habrá de entregar en el Departamento de Recursos Humanos, en el plazo máximo de tres días naturales contados a partir de su expedición, el ejemplar del parte de baja destinado a la empresa. En idéntico plazo se habrán de entregar igualmente los ejemplares de los partes sucesivos confirmatorios de baja, hasta la emisión del alta, cuyo ejemplar destinado a la empresa será entregado dentro de las 24 horas siguientes a su expedición. La incorporación efectiva al puesto de trabajo habrá de producirse el día laborable siguiente a la fecha del alta.
- h) De no darse todas y cada una de las circunstancias contempladas en el presente artículo, la persona trabajadora quedará obligada a recuperar el tiempo no trabajado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 "Jornada y Horario"; si no fuera así, dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en el artículo correspondiente.

Artículo 30.º Permisos retribuidos para conciliar la vida familiar, personal y laboral.

- a) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave 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.

La Dirección de Extremadura Avante deberá acceder a dicha solicitud, salvo que motive debidamente la denegación de la misma.



- b) En los casos debidamente justificados y con autorización previa, la persona trabajadora que tenga que acompañar a consulta médica, o a sesiones de tratamiento a hijos/as mayores de 18 años o cónyuge, 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 o asimilada.
 - 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, personal y laboral, sin que puedan superarse 12 horas laborales al año.
- d) Por nacimiento o adopción, de hijos/as, se concederá un permiso de cuatro 4 días hábiles.
- e) Por asuntos particulares, seis días al año o los que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados en el año. Se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiesen devengado y hasta el 31 de enero del año siguiente.

El disfrute de los permisos Retribuidos para Conciliar la Vida Familiar, Personal y Laboral deberá realizarse conforme a las reglas establecidas en el artículo 29 "Permisos Retribuidos".

Para el supuesto de Permisos retribuidos para Conciliar la Vida Familiar, Personal y Laboral requerirá, además del previo aviso y justificación de los mismos, la autorización previa por parte del Grupo Extremadura Avante.

Artículo 31.º 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.

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 32.º Lactancia.

Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho las personas trabajadoras 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.

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 ambos progenitores trabajen en el Grupo Extremadura Avante, solo uno podrá ejercer este derecho.

En el supuesto de adopción legal de hijo/a menor de 12 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 33.º Suspensión de contrato.

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

Artículo 34.º Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

Salvo lo establecido para la "excedencia por cuidado de familiares" y "excedencia por incompatibilidad", estas excedencias no generan derecho a reserva del puesto de trabajo, conservando únicamente la persona trabajadora 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 la persona trabajadora con una relación laboral de carácter indefinida en el Grupo Extremadura Avante pase a prestar servicios en los Entes, Organismos o Entidades del Sector Público, entendiéndose por tales aquéllas incluidas en el artículo 3.1 del Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y ello dé lugar a la incompatibilidad con la prestación de servicios en el Grupo Extremadura Avante, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los tres primeros años.

La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe favorable de la Dirección de 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 dentro del mes siguiente al cese en la relación laboral con el Ente, Organismo o Entidad del Sector Público que motivó la excedencia.



Si la persona trabajadora no solicita el reintegro 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.

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.

- b) Por interés particular: La persona trabajadora 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.

La persona trabajadora en esta situación deberá solicitar el reintegro 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: La personas trabajadoras 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.
 - 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 favorable de la Dirección de Extremadura Avante.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. 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 la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y experiencia y la persona trabajadora 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 los tres primeros años tendrá derecho a la reserva al puesto de trabajo.

En el supuesto de que la persona trabajadora 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 del mismo.

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

La persona trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia.

Si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

2. Excedencia forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa las personas trabajadoras 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.

3. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de las personas trabajadoras a las 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.

**Artículo 35.º Movilidad geográfica.****1. Traslados.**

Las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes no podrán ser trasladadas 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 a la persona trabajadora, 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 4.500 € por el traslado efectivo de vivienda.

Asimismo, mediante acuerdo con la persona trabajadora 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 colectivo.

Si el traslado temporal no implica cambio de residencia, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de la persona trabajadora desde su lugar de residencia hasta el nuevo centro de trabajo (bien poniendo a disposición de la persona trabajadora un vehículo de empresa bien abonando los gastos de kilometraje a razón de 0,27 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 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 afectadas por los desplazamientos temporales las personas trabajadoras en situación de lactancia o 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 36.º 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 de la persona trabajadora.

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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora 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 sobrevenida 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.

**Artículo 37.º Cambio o adaptación del puesto de trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la persona trabajadora.****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.

La adaptación y/o cambio del puesto de trabajo requerirá informe previo del comité de Seguridad y salud intragrupo, o en ausencia de éste, de la/s persona/s delegada de prevención.

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.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá someterse a los reconocimientos médicos que la Sociedad contratante estime conveniente. En caso de negativa injustificada, la Sociedad contratante podrá considerar que la persona trabajadora desiste de los derechos contemplados en el presente apartado.

El cambio o adaptación del puesto de trabajo no afectará a las retribuciones de la persona trabajadora, conservando las remuneraciones del puesto anterior en el caso de que el nuevo puesto sea de categoría inferior.



El citado cambio o adaptación del puesto de trabajo se efectuará previo informe favorable del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 38.º 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 39.º Derechos y Obligaciones en materia de seguridad y salud.

1. La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.
2. La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de las personas 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 40.º 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 la empresa, 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 al personal técnico 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/las Inspectores/as 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 la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras 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 de la empresa 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - j) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo 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 las personas trabajadoras 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 a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del "Estatuto de los Trabajadores".

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 41.º Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. En aras de la integración y participación de las personas trabajadoras 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 necesarios 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 las personas trabajadoras, 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 42.º 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 las personas trabajadoras al utilizarlos.
2. La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras 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 43.º Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas del Grupo Extremadura Avante garantizarán de manera específica la protección de las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras no serán empleadas 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 ellas, las demás personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 44.º 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 de la persona trabajadora y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud del mismo.

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 las personas trabajadoras que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para la persona trabajadora la aceptación del mismo. El Grupo Extremadura Avante no podrá contratar personas que en el examen de salud previo no hayan sido calificadas de APTAS.

Cuando se acredite la declaración de NO APTO en los reconocimientos sucesivos, el Grupo Extremadura Avante deberá desarrollar una adaptación de las tareas o si procede un cambio de puesto de trabajo de la persona trabajadora.

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 expuesta la persona trabajadora 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.

La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento escrito. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe del Comité de Seguridad y Salud laboral intragrupo:

- a. Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora.
- b. Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo/a, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c. Cuando así esté establecido en una disposición legal.

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).

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.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas afectadas.



Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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 45.º 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.

Artículo 46.º Medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

El Grupo Extremadura Avante a través del Plan de Igualdad pondrá 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.

Artículo 47.º Protección de las víctimas de violencia de género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- A la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre esta materia.
- Al derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en la misma o en diferente localidad.



La empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- A la suspensión del contrato de trabajo. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- A las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 48.º Responsabilidad Social Corporativa.

El Grupo Extremadura Avante y la Representación Legal de los Trabajadores/as firmantes de este convenio colectivo 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 medio ambiente.

Artículo 49.º 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 50.º 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 integrantes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivos, Comisión Paritaria, Mesa de Formación, Comité de Seguridad y Salud intragrupo, Comisión del Plan de Igualdad, en lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales que celebren dichos Órganos.

Artículo 51.º Asesores/as.

Las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante que no ostenten la Representación Legal de los Trabajadores/as no podrán actuar como personas asesoras 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 personas asesoras 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.

Artículo 52.º Régimen disciplinario.

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de 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 el artículo siguiente 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 a la persona trabajadora 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 53.º Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, siendo la clasificación de las faltas la siguiente:



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 período de 30 días.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante un periodo de 30 días.
- 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 establecido en la normativa vigente, 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 establecido en la normativa vigente, 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 personas trabajadoras.
- i. El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

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 de manera reiterada, 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 suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.



- f. 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.
- g. 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.
- h. El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida de la persona trabajadora 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.
- i. La embriaguez o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas durante el desempeño de las funciones laborales.
- j. 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.
- k. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen del Grupo Extremadura Avante.
- l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra comeditas contra las personas (empleados o terceros), dentro del centro de trabajo, cuando revistan gravedad.
- n. La tolerancia o encubrimiento de las faltas cometidas por su personal subordinado cuando éstas no causen perjuicio al Grupo Extremadura Avante.
- o. 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 la persona trabajadora, 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.
- p. 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.



- q. Dar órdenes contrarias a lo establecido en el presente convenio colectivo que provoquen un perjuicio al Grupo Extremadura Avante.

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 colectivo.
- g. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación injustificada de la baja por enfermedad o accidente.
- h. La simulación de un hecho causante que de derecho al disfrute de cualquier permiso retribuido.
- i. La realización de trabajos particulares durante la jornada sin el oportuno permiso así como empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes 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.
- j. El quebrantamiento o la violación del sigilo obligado y la confidencialidad comprometida de la persona trabajadora 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.
- k. 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.
- l. La embriaguez habitual o el consumo de estupefacientes o sustancias prohibidas, durante el desempeño de las funciones laborales, si repercute gravemente en el trabajo.
- m. La realización de actividades que impliquen competencia desleal al Grupo Extremadura Avante.



- n. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- o. 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.
- p. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen la imagen del Grupo Extremadura Avante.
- q. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- r. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso sexual y laboral.
- s. 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.
- t. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- u. La tolerancia o encubrimiento de las faltas cometidas por el personal subordinado cuando éstas causen perjuicio al Grupo Extremadura Avante.
- v. 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.
- w. 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 personas trabajadoras.
- x. Dar órdenes contrarias a lo establecido en el presente convenio colectivo que provoquen un grave perjuicio al Grupo Extremadura Avante, sus personas trabajadoras o terceras personas.

Artículo 54.º Procedimiento disciplinario y Sanciones.

1. El procedimiento disciplinario se iniciará mediante comunicación escrita a la persona trabajadora afectada, 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 la persona trabajadora afectada 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 la persona trabajadora 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 a la persona interesada como a los/las 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.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de Extremadura Avante tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarían interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a seis meses.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben al año, las impuestas por faltas graves a los seis meses y las impuestas por faltas leves a los dos meses. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación a la persona trabajadora.

La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: 2 meses para las faltas leves, 1 año para las faltas graves y 2 años para las faltas muy graves.

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 circunstancias 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 las personas trabajadoras 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.

Todas las personas trabajadoras, ya sean indefinidas 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 colectivo 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 persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras en cuyos contratos laborales figurase cláusulas de exclusividad, y no esté siendo retribuida, quedarán sin efecto a la firma del presente convenio colectivo.

No se permite concurrencia desleal sin autorización escrita por la empresa.

Disposición adicional séptima.

Para las personas trabajadoras que realicen una jornada de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, para conciliar la vida laboral y familiar se considerará como tiempo de trabajo un periodo de quince minutos diarios de cortesía a la hora de entrada y de salida. El periodo de quince minutos mencionado, no se aplicará en jornadas inferiores a las treinta y siete horas y media semanales.

Disposición adicional octava.

A efectos de determinar el índice de aplicación anual en la cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 17.3, la Dirección Extremadura Avante se compromete a analizar, con la Representación Legal de los Trabajadores, con el objetivo de su aplicación, el índice más favorable para su personal entre el índice acordado en el presente convenio colectivo y aquel que se determine para el personal laboral que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En caso de que la aplicación del índice más favorable suponga un perjuicio económico desde el punto de vista de solvencia y/o viabilidad para Extremadura Avante, SLU, y/o sus sociedades filiales, o incumplimiento grave de las normas vigentes de funcionamiento de dichas sociedades, la Dirección de Extremadura Avante negociará y acordará con la Representación Legal de los Trabajadores el índice definitivo de aplicación a la revisión salarial anual durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Disposición adicional novena.

En el supuesto que la Junta de Extremadura dicte decreto o resolución implantando una jornada laboral de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, para el personal laboral que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, dicha medida será de aplicación directa para el personal incluido en el "Ámbito Personal" del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria única.

A aquellas personas trabajadoras a las que, en el primer ejercicio de vigencia del presente convenio, la aplicación de las nuevas tablas retributivas no suponga, en su conjunto y cómputo anual, una subida mínima interanual de un punto, se les aplicará



única y exclusivamente en el ejercicio 2018, un incremento salarial del uno por ciento sobre los salarios devengados en el ejercicio 2017 y los conceptos retributivos indicados en el artículo 14.3 del "I Convenio Colectivo para Extremadura Avante, SLU, y sus sociedades filiales participadas mayoritariamente directa o indirectamente".

Estos importes se abonarán en concepto de "Complemento de disposición transitoria" (prorrateado en las 14 pagas) y se sumará al importe que en su caso pudiera resultar de la adaptación de los nuevos grupos profesionales y tablas retributivas del presente convenio colectivo.

Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo 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 colectivo deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos convenio colectivos o acuerdos anteriores, que pudieran existir en alguna de las empresas del Grupo Extremadura Avante, en el momento de su formalización y aplicación, a excepción de lo expuesto en el artículo 9 "Condición más beneficiosa" del presente convenio colectivo.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

	Salario Base Bruto Anual 2018	Complemento Experiencia Bruto Anual 2018	Complemento Responsabilidad Bruto Anual 2018	Complemento Responsabilidad Bruto Anual 2019	Complemento Responsabilidad Bruto Anual 2020
Grupo I					
Nivel I	23.000 €	5.800 €	5.800 €	6.000 €	7.000 €
Nivel II	23.000 €	4.900 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €
Nivel III	23.000 €	2.800 €	---	---	---
Nivel IV	23.000 €	--	---	---	---
Grupo II					
Nivel I	19.600 €	1.600 €	---	---	---
Nivel II	19.600 €	1.300 €	---	---	---
Nivel III	19.600 €	1.100 €	---	---	---
Nivel IV	19.600 €	--	---	---	---
Grupo III					
Nivel I	17.600 €	1.600 €	---	---	---
Nivel II	17.600 €	1.300 €	---	---	---
Nivel III	17.600 €	1.100 €	---	---	---
Nivel IV	17.600 €	--	---	---	---



Función	Complemento de Función Bruto Anual 2018
Responsable Departamento	12.000 €
Coordinador/a de Área	5.000 €
Secretario/a	2.000 €
Conductor/a	2.000 €

Complemento Antigüedad 2018
1.133,33 €

