



RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2019, 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 texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Asociación de Universidades Populares de Extremadura".
(2019060694)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Asociación de Universidades Populares de Extremadura" —código de convenio 06100602012019— que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2018, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por representantes del Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 15 de marzo de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de crear homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento de la Entidad.

Son partes firmantes del convenio en representación de los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa designados al efecto y en representación de la Entidad, la Dirección de Recursos Humanos y los miembros de la Comisión Ejecutiva designados al efecto.

Este convenio ha sido elaborado según los criterios del artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (ET).

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones entre la Asociación de Universidades Populares de Extremadura AUPEX, en adelante la Entidad y los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Entidad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021.

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia expresa de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrará en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador o trabajadora.

Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.

Se acuerda establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Entidad y por la representación de los trabajadores/as.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Dichos personas serán designadas libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Adecuación del texto del convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
4. Las que le sean asignadas en el presente convenio colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la ley.



CAPÍTULO II TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1.650 horas.

La jornada semanal máxima es de 37.5 horas de lunes a viernes, siendo la diaria de 7.5 horas en jornada de mañana y tarde, no obstante la distribución tanto diaria como semanal de horas, se ajustara a la naturaleza y/o programa al que esté adscrito la trabajadora o el trabajador concreto, siguiendo el principio de necesidad tanto del proyecto como del trabajador/a.

Siempre que la duración de la Jornada Continua iguale o exceda las 5.5 h se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 min de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Como organización del tercer sector, se procurará una flexibilidad horaria, pudiendo iniciarse la jornada a las 8 h. y terminarla a las 20 h. dentro de este tramo se ajustarán a las necesidades del servicio. No obstante en caso de discrepancia la distribución de la jornada se acordará entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la entidad.

Una vez fijadas el número de horas anuales (1650 h.), caso que una anualidad concreta supere el número de horas fijadas, por variaciones debidas a festivos en sábado u otros, estas ni se abonarán ni se compensarán en ningún caso, ya que se han aprobado medidas como contrapartida en este convenio tales como:

1. No se trabaja la tarde previa a festivos para el personal a jornada completa de mañana y tarde.
2. Se establece un horario reducido máximo de tres días, en semana de feria, para aquellas localidades con tres o más días de feria que será de 9.00 h. a 14.00 h., dicha reducción se disfrutará una sola vez al año por sujeto causante, y será aplicable a aquellos trabajadores/as con 5 o más horas de jornada habitual.
3. Se establecerán, al menos, cuatro puentes al año, que se fijarán en el calendario laboral anual, aprobado hasta la primera semana del año en curso, dicho precepto hace decaer el derecho a días de asuntos propios por parte del personal.
4. Establecer tanto en periodo estival (15 de Junio a 15 de Septiembre), como en Navidad (26 de Diciembre a 5 de Enero) una jornada continua entre las 7.45 h. y las 15.15 h. para los trabajadores/as de jornada completa.



5. Reducir de 200 a 100 km la distancia que un trabajador o trabajadora debe desplazarse para tener derecho a un día más de licencia retribuida caso de ingreso hospitalario de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad.

Artículo 7. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente al tiempo anual trabajado. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, las cuales se distribuirán de la siguiente forma:

1. El periodo vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos periodos, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres periodos solo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa del Área y de la Dirección de RRHH. La fracción mínima de días de vacaciones se establece en cinco días laborables ininterrumpidos.
2. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural.
3. Todo el personal disfrutará las vacaciones entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, preferentemente, siendo al menos en este periodo, 12 días laborables ininterrumpidos.
4. Si con anterioridad al inicio ó durante el disfrute del periodo vacacional ya concedido se incurriera en situación de IT o maternidad/Paternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación, no operando de forma automática, sino condicionando estas al resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las mismas existiera supuesto de maternidad o Paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica, caso que el trabajador/a haya disfrutado la totalidad de las vacaciones anuales y cese con anterioridad a 31/12, dicha diferencia será compensada en la liquidación final.

Artículo 8. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días. En los supuestos en que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semana alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.



La semana que se trabaje en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimen las horas extraordinarias.

Preferentemente se compensarán las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por el tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

1. Horas Extraordinaria de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización y/o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora 20 min. de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.
2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos periodos son imprevisibles o su realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora 20 min. de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por periodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

Caso de no poder cubrir estas necesidades de forma voluntaria, pasarán a ser obligatorias para los trabajadores/as seleccionados por la empresa, previa comunicación de dicha situación al Comité de Empresa.



CAPÍTULO III
PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL
Y MATERNIDAD

Artículo 10. Licencias retribuidas.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio propio o parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.
2. Dos días naturales por divorcio o separación, incompatibles entre sí.
3. Un día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincida con día laborable.
4. Tres días naturales, al menos dos laborables, ampliables un día más en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador/a y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 100 Km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.
6. Por adopción y paternidad tres días naturales, al menos dos laborables.
7. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
8. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.
9. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador/a sea indispensable.



10. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador/a o para el acompañamiento en la asistencia médica en los servicios Públicos de Salud de hijos/as menores de 14 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
11. Por el tiempo Indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
12. Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
13. Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos para atender a hijos prematuros recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, hasta un máximo de 2 hora diarias, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
14. Hasta un máximo de 3 días, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer Grado: Cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hijos/as, yernos y nueras.

Segundo Grado: Abuelos, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

Artículo 11. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo se completará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidentes hasta alcanzar el 100 % del salario bruto y hasta los 18 meses, contemplando las 14 pagas anuales o la parte proporcional de dichas pagas en función del tiempo efectivo de trabajo anual.

Artículo 12. Maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).



En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de:

1. Inferior o igual a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.
2. Superior a siete días naturales: la madre, previo aviso a la empresa podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la empresa, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el otro progenitor.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.



En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

3. Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

5. Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la



adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

Artículo 13. Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

1. Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.
2. Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad que lo conceda y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo o hija menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

Artículo 14. Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.



Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres/progenitores, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

Artículo 15. Permiso no retribuido.

1. El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.
2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador o trabajadora que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador, hombre o mujer, interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Permiso no retribuido por maternidad.
 - a. A petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.
 - b. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.



El trabajador, hombre o mujer, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación

Artículo 16. Reducción de jornada.

El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. Las víctimas de violencia de género, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.

Si dos o más personas generan este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

Para ejercer este derecho el trabajador o trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



CAPÍTULO IV MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, JUBILACIÓN

Artículo 17. Excedencia voluntaria.

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

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 18. Excedencias por cuidado de hijos o familiar.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 19. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo.

Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del ET.

Artículo 21. Jubilación.

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores y trabajadoras del sector que define el presente convenio.

CAPÍTULO V**CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO****Artículo 22. Contratación.**

Para dotar de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Entidad como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades



específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la Entidad tendrá la obligación de poner a disposición del Comité de Empresa la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del E.T. y/o la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. Contratación indefinida.

Salvo las excepciones establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por la Entidad, sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 15 del ET.

Artículo 24. Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A. El contrato por obra o servicio determinado.

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración



incierta. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal o autonómico que rigen el sector.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

1. Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de las entidades del sector. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años.

Transcurrido este plazo, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

B. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



C. Por interinidad o sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

D. Contrato en prácticas.

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas, tendrán las limitaciones y exigencias de titulación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sólo será susceptible de contrato en prácticas quienes posean titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

La retribución no podrá ser inferior al 70 % del salario de convenio según grupo profesional durante el primer año, ni inferior al 85 % durante el segundo año.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y de dos meses para titulados universitarios y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas y el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

En lo no establecido en el convenio colectivo, se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el ET.



E. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Contrato para la formación y el aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El número máximo de contratos para la formación que las empresas podrán realizar será del 12 % de la plantilla.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de 3 años ni ser inferior a 1 año.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas de acuerdo con lo establecido en el convenio firmado entre la entidad/organización contratante y el SEPE y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año o al 85 %, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio.

Estos trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo pactado y en todo caso conforme a los mínimos del 70 % el primer año, el 80 % el segundo año y el 90 % para el tercer año del salario del puesto de referencia.

En lo no establecido en el convenio colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el ET.

F. Contrato de relevo.

La Entidad podrá celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.



El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga contratado con la empresa un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

Artículo 25. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de seis meses para Técnicos titulados con contratación indefinida y dos meses para el resto.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirán el período de prueba salvo pacto entre las partes.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

**Artículo 26. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.**

Las Entidad se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La empresa, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 27. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos 0 y I y quince días para el resto de grupos.

La falta de preaviso establecido facultará a la entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN
EL TRABAJO**Artículo 28. Clasificación Profesional.**

Se establecen cuatro grupos profesionales definidas en los siguientes términos:

Grupo 0:

El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.



El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales

A título orientativo: Director/a de, Gestión, Subdirector/a, Director/a de Área, Coordinador/a de Área...

Grupo 1:

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

A modo orientativo Técnico Superior de Gestión, Técnico Superior de Orientación Laboral, Técnico de Comunicación, Profesores/as, gestores de equipo, Técnico de control, técnico de recursos humanos, Técnicos de Informática y telecomunicaciones.

Grupo 2:

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

A título orientativo: Experto/a en Alfabetización tecnológica, experto/a en medio ambiente, técnico en educación para el desarrollo, personal técnico documentalista, personal técnico especialistas en economía social, personal técnico de administración,... y otros puestos análogos.

Grupo 3:

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualiza-



ción, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

A título orientativo: Administrativo, personal de apoyo, operador/a técnico de cabina,... y otros puestos análogos.

Grupo 4:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

A título orientativo: Personal de limpieza, personal de almacén y conductor/a-repartidor/a, Telefonista.

CAPÍTULO VII

PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN

Artículo 29. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, conforme a los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso, a partir de la firma del presente convenio, se elaborará una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de



confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan un año de antigüedad reconocida. Dicha norma será elaborada y consensuada con el Comité de Empresa y una vez elaborada dicha normativa será comunicada a la Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 30. Subrogación.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del proceso de subrogación contenido en el presente artículo:

1. Los miembros de los órganos de gobierno de la Entidad, siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
2. El personal directivo de la misma, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
3. Los profesionales liberales y asesores técnicos, científicos o docentes vinculados a la Entidad.
4. El personal que en régimen de beca de estudios realice actividades para la Entidad, vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación o investigación, situación ya regulada mediante la firma del oportuno convenio de colaboración con las entidades educativas que correspondan.
5. El personal perteneciente a otras organización distinta de la empleadora y que presten sus servicios profesionales para la misma en función de una subcontratación, contrata o puesta a disposición temporal de servicios.
6. El voluntariado social, que se registrará por lo dispuesto en las respectivas leyes de voluntariado.

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios o fórmula jurídica equivalente, suscrito entre las entidades y los destinatarios de dicho servicio o clientes comporta que la nueva entidad y/o empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, se subrogue en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores y trabajadoras.

La entidad que cese en la prestación del servicio tendrá que informar a los trabajadores y trabajadoras a subrogar sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, la Entidad cesante tendrá que realizar y abonar la liquidación individual de la parte proporcional y haberes devengados a cada uno de los subrogados excepto las vacaciones pendientes de disfrutar.



Para el caso en que el trabajador o trabajadora tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le tendrá que permitir el disfrute de éstas, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa o entidad saliente tendrá que abonar a la empresa o entidad entrante –en el momento de producirse la subrogación–, la cantidad económica que en concepto de vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogadas y su respectiva cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación del trabajador y/o trabajadora que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico correspondiente durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicio suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a seis meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior.

En caso que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o la trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogar a los dos trabajadores en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino cause baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores y/o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal –excepto aquellos que estén en situación de excedencia voluntaria según el artículo 46 del E.T.–, los seis meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatos anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entiende como tiempo de servicio, los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o suspensión de contrato por causa legal, excepto la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

La entidad o empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de sus servicios y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la entidad o empresa entrante, o a la entidad o empresa que pase a hacerse cargo del servicio un documento que recoja los datos siguientes:

1. Número de trabajadores y trabajadoras en plantilla, afectados por la subrogación, con identificación del tipo de contrato.
2. Lista de trabajadores y trabajadoras, incluidos en la subrogación, con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año y, en situación de incapacidad temporal o excedencia legal o forzosa.
3. Pactos existentes propios y subrogados.



4. Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador y trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses, con justificación de ésta.
5. Salarios pactados individualmente superiores al convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses. En todo caso, la entidad o empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses siempre que éstos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores/as, siempre y cuando, éstos últimos estuvieran registrados y depositados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del ámbito geográfico que correspondiese con anterioridad a la nueva adjudicación y/o subrogación.
6. Calendario de vacaciones.
7. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
8. Fotocopia —si existiera— del Libro de visitas del centro.
9. Hojas de salarios o recibo de haberes de los trabajadores y trabajadoras subrogados de los últimos doce meses.
10. Recibos de liquidación de las partes proporcionales.
11. Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de los últimos doce meses.
12. De cada trabajador y trabajadora temporal que se subrogue se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal —si lo hubiera— así como las liquidaciones, altas y bajas en las Seguridad Social entre contratos.
13. La entidad o empresa saliente tendrá que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

Para el personal que se vaya a subrogar, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la entidad o empresa saliente, se tendrá que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En el caso de que en la plantilla afectada por la subrogación existan impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la entidad o empresa saliente u otros de anteriores, los trabajadores y trabajadoras tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagos, descubiertos o irregularidades continúen siendo de la empresa saliente. En todo caso, la entidad o empresa presunta infractora tendrá que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por su incumplimiento.



En caso de que el destinatario del servicio o cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración suspenda el servicio por un período no superior a un año.

No procederá la subrogación para el personal de alta dirección de las entidades.

Tanto la entidad o empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de sus trabajadores la ejecución de la subrogación en el momento en que tengan conocimiento de la misma.

A. Garantías de la representación unitaria y sindical:

Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:

1. Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: El mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o entidad de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de representación legal de los trabajadores y trabajadoras, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.
2. En otro caso: Si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de los trabajadores/as, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado (2), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, el delegado, delegada, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente.



CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

Artículo 31. Formación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa. Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores/as el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las Entidad relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la Entidad en el ámbito de actuación del presente convenio.



- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras especializándolos en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores/as tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento del Comité de Empresa, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

A. Desarrollo de la formación.

Se elaborará un plan de formación anual, que se dará a conocer con anterioridad a su aplicación al Comité de Empresa.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser en horario laboral, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado, salvo pacto individual en otro sentido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

B. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el respectivo Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo, con la legislación aplicable al efecto en su momento.

Las acciones formativas, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

1. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
2. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y a su formación personal.



3. Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.
4. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 32. Principios generales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 33. Servicios de prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.



- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 34. Vigilancia de la salud.

La organización garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 35. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados o 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, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

Artículo 36. Información y formación en salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

**Artículo 37. Seguridad y salud laboral.**

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados/as de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 38. Participación del Personal en PRL.**A. Delegados/as de Prevención:**

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados y delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

La empresa deberá facilitar a los Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

**B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:**

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO X**DERECHOS SINDICALES Y DE
REPRESENTACIÓN COLECTIVA*****Artículo 39. De los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.***

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los Comité de Empresa, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio.

El Comité de Empresa, tendrá en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la



empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocie con la Entidad.
6. La entidad facilitará al Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien con la Entidad.

Asambleas:

La plantilla de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 40. Del Comité de Empresa.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.
2. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de



los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

3. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador/a afectado/a.

Artículo 42. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.



7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.

B. Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.



5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, la difamación (desacreditar persona física o jurídica, de palabra o por escrito, o publicar algo contra su buena opinión o fama, poner a la entidad en bajo concepto o estima, así como divulgar estas difamaciones...) se considerará especialmente grave.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

D. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a. Amonestación verbal.
 - b. Amonestación por escrito.



2. Por faltas graves:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- b. Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- c. Despido.

Artículo 43. Prescripción.

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

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se iniciará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a



formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la empresa debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO XII MEDIDAS SOCIALES

Artículo 44. Medidas Sociales.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

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

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 45. Protección de las Víctimas de violencia de Género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

1. Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.



2. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
3. Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.
4. Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
5. Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.
6. Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.
7. Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 46. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.



Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

- a. Descendente (cargo superior hacia inferior).
- b. Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- c. Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

- a. Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- b. Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.
- c. Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de



atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Las personas receptoras y encargadas de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

a. Procedimiento informal: el objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

b. Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:



- a. Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.
- b. Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Artículo 47. Protección a la Maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con carácter temporal y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda 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, de acuerdo con el artículo 451.d) del ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporación a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Artículo 48. Seguro de accidentes Colectivos.

La Entidad suscribirá, a partir de la publicación del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, en favor de los trabajadores y trabajadoras, o de sus herederos/as legales (en caso de fallecimiento) una Póliza de Seguro que cubra una indemnización de 25.000 € para el caso de muerte por accidente de trabajo y la invalidez permanente absoluta, ambas por accidente de trabajo.



CAPÍTULO XIII RETRIBUCIONES

Artículo 49. Retribuciones.

Estructura retributiva. La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad. Por lo tanto los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

- A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.



Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador.

No obstante mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá pactar el abono en doce pagas.

B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. De puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

a. Complemento Salarial de Responsabilidad:

El complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

Grupo Profesional	Importe Bruto Anual C. Responsabilidad
0	9.447.20 C. Responsabilidad Global
0	7.868.56 C. Responsabilidad departamental o área
1	5.337.92 C. Responsabilidad Programa
1	3.641.82 C. Responsabilidad Proyecto



- b. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Grupo Profesional	Importe Bruto Anual C. Coordinación
1	2.247.56 C. Coordinación Equipo
1	899.08 C. Coordinación Básico.

- c. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales según la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Importe Bruto Anual C. Proyecto.
1	2.253.30
2	1.453.76

2. De cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y sólo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.



- a. Complemento por Guardia y/o Expectativa. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el trabajador/a está localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizará, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada. La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador/a.

No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores/as, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los trabajadores/as mayores de 55 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos que cuenten con hijos menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los trabajadores/as con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma. Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

Para el cómputo de la jornada de los trabajadores y trabajadoras sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.



Los trabajadores/as no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso las horas extraordinarias. Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador/a, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

- b. Complemento de plena dedicación. Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

Grupo Profesional	Importe Bruto Anual C. Plena Dedicación.
0	4.682.44 C. Plena Dedicación Global
1	3.641.82 C. Plena Dedicación Departamental
1	1528.10 C. Plena Dedicación Programa
2	691.88 C. Plena Dedicación Proyecto

- c. Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional



de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

Grupo Profesional	I. Bruto Anual C. Experiencia Profesional
1	754.32
2	691.88
3	629.44

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo. Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollará este complemento atendiendo a las organización interna de las entidades y reconociendo el desarrollo profesional de los trabajadores/as derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo. Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Experiencia en la posición y/o función desarrollada.
- Nivel de capacitación y aptitud técnica adquirida.
- Grado de especialidad en la función técnica desarrollada.

C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores/as que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.



Aquellos trabajadores/as contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base de la grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador/a.

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 50. Cláusula de adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial.

Adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura en vigor (ASEC-EX o denominación que asuma) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura.

Sirve por lo tanto esta disposición como expresa adhesión de las partes 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 empresarios y trabajadores, y a sus respectivas organizaciones representativas, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, así como en los demás supuestos previstos en la norma de aplicación, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**ANEXO I**

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL
0	24.764,55
1	21.122,70
2	19.062,46
3	16.710,87
4	14.567,02

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que para los años de vigencia del mismo se aplicará en materia de incremento salarial sobre los conceptos recogidos en el presente convenio, lo establecido en base al acuerdo interconfederal que, para esos mismos periodos, se obtenga entre los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales a través del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

Siendo aplicable a 2018, la "Resolución de 17 de julio, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva".

Disposición adicional.

Dadas las características de las organizaciones del tercer sector y su habitual dependencia de fuentes de recursos y servicios de las Administraciones Públicas en cualquiera de sus niveles, así como la obligación de sujeción al cumplimiento de los requisitos exigido en las subvenciones concedidas, mediante las respectivas resoluciones de concesión, debemos recoger los supuestos en los cuales las condiciones reguladas en dicha subvención estén por debajo de lo recogido en el presente convenio, en especial a lo referido a tabla salarial. En dichas circunstancias sólo serán aplicables dichas condiciones de la subvención al personal de nueva incorporación específicamente para dicho proyecto o subvención y no al existente en la plantilla con anterioridad, es decir, estarán sujetos a dichas condiciones inferiores solo el personal que se contrate específicamente para dicho proyecto subvencionado y durante la vigencia del mismo.

***Disposición final.***

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el ET.

Firmantes,

Por la representación de la ENTIDAD,

Isabel Cáceres Galán

Apolonio Conde Olmedo

J. Manuel Martínez Ramos

Por el COMITÉ DE EMPRESA:

Ana Isabel Blázquez Cortes

José Luís Godoy Tena

Yolanda Deocano Ruiz

Rodrigo Barril Díaz

Presidente: Juan Manuel Martínez Ramos

Secretaria: Yolanda Deocano Ruiz

ASESORES.

M.^a Luz Bernardo Alejandro (CCOO)

M.^a José Leonés García (UGT)

Francisco Javier Delgado Galván (por la Entidad).

