



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025. (2024060071)

Visto el texto del "VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura 2022-2025" (código convenio REGCON 81100092012016), que fue suscrito con fecha 12 de junio de 2023, de una parte, por los representantes de la Organización sindical, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, en representación de la parte social.

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 acuerda:

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, 19 de diciembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

**VIII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CCOO DE EXTREMADURA**

2022 – 2023 – 2024 – 2025

ÍNDICE:**TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Artículo 6. Comisión paritaria.

TÍTULO II. CONTRATACIÓN.

Artículo 7. Principios rectores de la contratación.

Artículo 8. Formalización de contratos y periodos de prueba.

Artículo 9. Promoción y ascenso profesional.

Artículo 10. Llamamiento del personal fijo discontinuo.

TÍTULO III. MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO**Capítulo I. Movilidad funcional y geográfica.**

Artículo 11. Movilidad funcional.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

Capítulo II. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 13. Extinción del contrato.

Artículo 14. Cese del trabajador/a.

Capítulo III. Jubilación.

Artículo 15. Jubilación parcial y contrato de relevo.



TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 16. Clasificación profesional.

Artículo 17. Requerimientos y funciones de los grupos profesionales.

Artículo 18. Sobre la buena fe contractual.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO.

Capítulo I. Jornada y descansos.

Artículo 19. Jornada.

Artículo 20. Horario.

Artículo 21. Control y verificación horaria.

Artículo 22. Conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 23. Vacaciones.

Capítulo II. Permisos y licencias.

Artículo 24. Permisos y licencias.

Artículo 25. Excedencias.

Artículo 26. Reducción de jornada.

Artículo 27. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

TÍTULO VI. RETRIBUCIONES.

Artículo 28. Igualdad retributiva.

Artículo 29. Estructura salarial.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Artículo 31. Complementos salariales.

Artículo 32. Anticipos de salarios y préstamos.

Artículo 33. Incremento salarial.



Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal.

TÍTULO VII. DERECHOS SOCIALES Y LABORALES.

Capítulo I. Derechos sindicales.

Artículo 35. Derechos sindicales.

Capítulo II. Igualdad de oportunidades.

Artículo 36. Respeto al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 37. Medidas para promover la igualdad.

Artículo 38. Plan de Igualdad.

Artículo 39. Comisión de evaluación y seguimiento de igualdad.

Artículo 40. Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 41. Medidas de protección integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Capítulo III. Formación.

Artículo 42. Formación profesional.

Artículo 43. Tiempo para la formación.

Capítulo IV. Salud Laboral y Medioambiente.

Artículo 44. Salud Laboral.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

Artículo 46. Protección a la maternidad y la lactancia.

Artículo 47. Información y formación en PRL.

Artículo 48. Desconexión digital.

Artículo 49. Sostenibilidad medioambiental.

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud.

**TÍTULO VII. FALTAS Y SANCIONES.**

Artículo 51. Principios informadores.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

Artículo 53. Faltas leves.

Artículo 54. Faltas graves.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Artículo 56. Sanciones.

Artículo 57. Prescripción y cancelación.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.



TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la organización sindical CCOO de Extremadura y los trabajadores y trabajadoras de dicha organización.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Este convenio será de aplicación para todos los trabajadores y todas las trabajadoras que presten sus servicios bajo la dependencia orgánica y por cuenta de CCOO de Extremadura en todas sus sedes y centros de trabajo y cuya única relación con el Sindicato sea laboral a todos los efectos.
2. Excluye a todas aquellas personas que no son asalariadas y/o dirigentes del Sindicato, es decir, las personas elegidas en los Congresos, Consejos y Comisiones Ejecutivas y que, por tanto, están sujetas a temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electos, rigiéndose por lo establecido en los Estatutos de CCOO de Extremadura.
3. Así mismo, quedarán parcialmente excluidos de este acuerdo el personal contratado específicamente para programas, cuando estos programas, subvencionados por organismos públicos, vengán imponiendo la duración y/o los salarios a devengar para dicho personal, se registrarán específicamente por lo establecido en los mismos en cuanto a estos extremos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, no obstante, en cuanto a los efectos económicos que se deriven del mismo, se entenderán que surtirán efectos con carácter retroactivo desde el 01/01/ 2023.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha en la que quedará automáticamente denunciado por ambas partes sin necesidad de preaviso escrito.

El contenido normativo del presente texto se entenderá prorrogado de año en año y continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el

nuevo convenio, a fin de garantizar los derechos socio laborales de todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

No obstante, se deja abierta la posibilidad de acuerdos anuales para cuestiones tales como jornadas y horarios o cantidades.

Si las partes no alcanzan un acuerdo para la firma de un nuevo convenio que sustituya al presente podrán acudir al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio que estará formada por 3 representantes de la plantilla y 3 representantes de CCOO de Extremadura, pudiendo nombrar las partes a sus respectivos suplentes.
2. Esta comisión deberá ser nombrada dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.
3. Las funciones de la Comisión Paritaria son:
 1. La interpretación, estudio y seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.
 2. El estudio de las quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores y las trabajadoras, comunicando al órgano competente, así como a las personas interesadas, las conclusiones y acuerdos tomados.
 3. La propuesta de actualización de las normas del convenio colectivo.
 4. La propuesta de definición de categorías no recogidas en este convenio que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras.
 5. Las propuestas de resoluciones a los diversos expedientes de reclasificación del personal que se puedan producir.
 6. La Comisión Paritaria tendrá la labor de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, especialmente en materia salarial.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la organización sindical del derecho de igualdad de trato y de oportunidades



entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

7. Cualquier otra que se le atribuya expresamente en este convenio colectivo.

4. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la organización sitos en Avd. Juan Carlos 1.º, n.º 47 de Mérida.

Las reuniones podrán celebrarse en cualquier otra sede o a través de medios de telecomunicación siempre que las partes estén de acuerdo.

TÍTULO II

Contratación

Artículo 7. Principios rectores de la contratación.

1. La contratación de personal se ajustará a las normas legales vigentes sobre esta materia y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose CCOO de Extremadura a la utilización de los diferentes modelos de contratación previstos por la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

Ante la situación que genera la actividad del sindicato, en tareas y programas específicos negociados con las Administraciones Públicas u otras entidades, los trabajadores y las trabajadoras necesarias para el desarrollo de estos acuerdos serán contratados o contratadas en la modalidad que mejor se adapte a esta circunstancia, buscando siempre la mayor estabilidad posible.

2. Se respetará el principio de igualdad en la selección, el acceso y la promoción a todos los puestos de trabajo en la organización, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna y se asegurará la igualdad de trato para todo el personal de plantilla con independencia del tipo de contrato.

3. La Comisión encargada de la selección del personal estará compuesta por personas de ambos sexos a las que se les facilitará la formación en igualdad de oportunidades.

4. Se fomentará en la medida de lo posible la contratación de personas trabajadoras con discapacidad, al menos en las condiciones que establece la legislación vigente, al igual que para las mujeres víctimas de violencia de género.



5. La Organización informará a la RLT de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable las personas candidatas, la categoría profesional y la retribución salarial, de los requisitos que deben reunir, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar y plazos para la solicitud, así como de las distintas fases que pueda incluir el proceso de selección y/o promoción.
6. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la organización sindical y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la organización, con la preceptiva información previa a los representantes legales de la plantilla.
7. El contrato por tiempo indefinido, fijo-discontinuo, se limitará al personal contratado para la realización de trabajos de naturaleza estacional o programas vinculados a subvenciones públicas.

Artículo 8. Formalización de contratos y periodos de prueba

Los contratos se formalizarán siempre por escrito.

Se fija un periodo de prueba de treinta días para todos los trabajadores y trabajadoras, excepto para el personal del grupo I que será de sesenta días en los contratos de duración indefinida.

En caso de que la trabajadora se encontrara embarazada en el periodo de prueba, se presumirá nula la extinción laboral de su contrato de trabajo, salvo que se pueda acreditar que la misma fue por motivos distintos al embarazo.

Artículo 9. Promoción y ascenso.

Si existiera en la organización la necesidad de cobertura de vacantes, así como la generación de puestos de nueva creación, se priorizará la oportunidad de promoción interna al personal en activo, con una antigüedad igual o mayor a 12 meses que proceda de grupo profesional inferior y no equivalente, mediante una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, el acceso a esos nuevos puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras de la Organización.

La Organización promoverá el ascenso de categoría profesional a los trabajadores y trabajadoras únicamente en función de su titulación, sus cualificaciones y capacidades profesionales, con independencia de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.

La Organización, para la cobertura de vacantes, utilizará los canales de información bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades facilitando para ello información precisa

y detallada sobre los puestos vacantes y los requisitos a cumplir por las personas aspirantes, utilizando a tal fin los medios necesarios.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en el centro.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo. Debiendo respetar todas las circunstancias de no discriminación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Tras la preceptiva información y consulta con la representación legal de los trabajadores y en el caso de que se llegase al acuerdo de no realizar la convocatoria interna, la dirección optará por una convocatoria pública o por cualquier otro procedimiento de selección que se considere oportuno.

Para la cobertura de puestos de trabajo tanto fijos como de carácter temporal se constituirá una bolsa de trabajo formada por aquellos candidatos y candidatas que, habiendo superado las pruebas de la categoría y nivel objeto del contrato, hayan sido incluidos en la misma. Esta bolsa estará vigente durante un año, que podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo entre las partes que suscriben el convenio. Se regulará su funcionamiento en la Comisión Paritaria.

Artículo 10. Llamamiento del personal fijo discontinuo.

Se realizará un llamamiento independiente para cada uno de los programas. Se entiende por llamamiento la incorporación al puesto de trabajo al comienzo de la actividad de cada una de las programaciones, siendo este para los trabajadores y las trabajadoras de un mismo Programa en idéntica fecha y forma.

La organización sindical deberá llamar al Personal Fijo Discontinuo al inicio de cada una de las programaciones.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que la persona llamada ha sido notificada, quince días antes de la fecha de inicio de la prestación de servicios.

A tal efecto, el Personal Fijo Discontinuo estará obligado a notificar cualquier cambio de domicilio, correo electrónico o teléfono del que conoce la organización sindical no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio, correo electrónico o teléfono desconocido.



En el supuesto de que la persona fija discontinua decidiese no incorporarse al ser llamado, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo como fijo discontinuo con CCOO de Extremadura.

Si algún trabajador o trabajadora Fijo Discontinuo se encontrara, en la fecha de incorporación a su puesto de trabajo, en situación de IT o situación análoga de las establecidas en el artículo 45.1.d) LET (suspensión del contrato por nacimiento del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad, mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes), lo pondrá en conocimiento de la organización sindical de inmediato y antes de la incorporación. Esta persona se incorporará a su puesto de trabajo en el momento de recibir el alta médica o se extinga la suspensión. No obstante, la organización sindical estará obligada a efectuar el alta en la Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo y, en todo caso, cuando se produzca la incorporación al puesto de trabajo del resto de compañeros y compañeras del Programa al que pertenezca dicho trabajador o trabajadora.

TÍTULO III

Modificación y extinción del contrato

Capítulo I

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 11. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se regirá, en el presente convenio, por los requisitos de titulación académica y/o profesional necesarias para poder ejercer la prestación laboral dentro del grupo y/o categoría profesional de referencia.

Por razones técnicas y/u organizativas debidamente justificadas, la organización podrá establecer esta figura entre distintos grupos profesionales establecidos en convenio por el tiempo indispensable a lo largo del cual subsista la causa organizativa que lo originó.

Artículo 12. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad donde se viniesen desempeñando las funciones, siempre que sea por necesidades del servicio y previa justificación.



Tampoco se entenderá por movilidad geográfica, los desplazamientos que realicen los trabajadores y las trabajadoras, que por su puesto de trabajo o funciones específicas, tengan que realizar sus tareas itinerantes por diversos centros de trabajo, en concreto, el personal técnico del área de programas, y los gabinetes jurídicos, económicos, salud laboral y mujer, así como las personas responsables de la gestión informática, que deben de atender a toda la problemática y prestar servicios en todos y cada uno de los centros de la región.

Así mismo no se entenderá por movilidad geográfica los desplazamientos esporádicos a reuniones o similares que le sean propias en función de la responsabilidad inherente al puesto de trabajo.

Capítulo II

Extinción del contrato

Artículo 13. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio y demás legislación vigente.

En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

Artículo 14. Cese del trabajador o trabajadora.

El contrato de trabajo también podrá quedar extinguido por dimisión o cese voluntario de la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso mínimo de 15 días.

Capítulo III

Jubilación

Artículo 15. Jubilación parcial con contrato de relevo.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente, siempre preavisando a la organización con un mínimo de 3 meses de antelación.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 16. Clasificación profesional.

El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en la organización.



El sistema de clasificación profesional se basará en criterios comunes para todo el personal de plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

La clasificación se divide en tres Grupos Profesionales y cada grupo se subdivide en Cate-gorías.

El Grupo I integra al personal técnico.

El Grupo II integra al personal de administración.

El Grupo III integra al personal de servicios auxiliares.

Tabla de clasificación profesional

GRUPO	CATEGORÍA
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO	ABOGADOS/AS
	ECONOMISTAS
	RESPONSABLE DE RRHH Y FINANCIEROS
	PERSONAL TÉCNICO DE TITULACIÓN SUPERIOR
	TÉCNICOS DE PROGRAMAS
	RESPONSABLE DE GESTIÓN CONTABLE Y ADMINISTRATIVA
	RESPONSABLE DE GESTIÓN INFORMÁTICA
	PERSONAL TÉCNICO DE APOYO
	GRADUADO SOCIAL
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	PERSONAL DE APOYO A PROGRAMAS
	OFICIAL ADMINISTRATIVO
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
GRUPO III. SERVICIOS GENERALES	PERSONAL DE LIMPIEZA

Artículo 17. Requerimientos y funciones de los grupos profesionales.

GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO.

Corresponden al desempeño de los puestos de trabajo tipo necesarios en las diversas áreas de actuación de CCOO de Extremadura, con capacidad autónoma de trabajo, así como de



gestión y coordinación en actividades de apoyo técnico interdisciplinario que requieren las actividades y proyectos desarrollados en CCOO de Extremadura, incluyendo las tareas de desarrollo y de gestión técnico-administrativas de proyectos y programas.

El personal de este grupo debe disponer de titulación universitaria, salvo en los casos en que la dirección del sindicato estime que no es necesario porque el trabajador o trabajadora dispone de conocimientos y experiencias suficientes y probadas. Deberá además conocer el uso de las herramientas informáticas de tal manera que disponga de autonomía ofimática en la realización de sus labores técnicas; y disponer de la polivalencia temática y funcional necesarias para el desempeño íntegro de las actividades y proyectos que se les encomiende.

El personal técnico debe estar en condiciones, con el nivel acorde de su categoría profesional, de coordinar equipos de trabajo, impartir formación, seleccionar la información técnico-sindical relevante y asesorar, tanto en materias generales como en las relacionadas con su especialidad.

Corresponde al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión administrativa que, en su nivel correspondiente, desarrolla tareas de carácter económico y/o contable, tales como: intervención contable, operaciones de contabilidad, tesorería, gestiones de compra, gestión del material informático, cobros y pagos; realización de operaciones de cálculo de complejidad acorde con su categoría.

Este personal deberá estar en posesión de título ciclo formativo o equivalente, salvo en los casos en que la dirección del sindicato estime que no es necesario porque el trabajador o trabajadora dispone de conocimientos y experiencias suficientes y probadas.

El Personal Técnico de Programas con la titulación académica adecuada en cada caso, se contratará para la realización, desarrollo y/o ejecución de un programa concreto. Sus funciones serán aquellas especificadas expresamente en el programa de que se trate.

De igual forma el personal técnico de apoyo, con la titulación académica adecuada en cada caso, realiza funciones de apoyo a los distintos Gabinetes y a los distintos servicios, actividades, programas y proyectos que por sus dimensiones necesiten de apoyo técnico.

El personal Técnico de Apoyo del área de Administración, realizará las siguientes tareas:

Tramitación, interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendado, ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas etc. Justificación económica de cualquier convenio o programa de CCOO de Extremadura. Gestión de personal. Control y elaboración de la facturación del Gabinete Jurídico de CCOO.



Se exige al personal técnico: coordinación interna, trabajo en equipo, especialización disciplinar y suficiente polivalencia funcional.

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Administración:

Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; archivo y documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, atención, información y derivación, en su caso del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; atención a afiliados y a usuarios de los servicios del sindicato.

Personal de apoyo a programas:

Realizarán aquellas funciones requeridas a fin de desarrollar y ejecutar los programas concretos a los que se vinculen, bajo la supervisión directa de una jefatura o categoría superior.

GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Corresponde al desempeño de puestos de trabajo de servicios generales que requieren la realización de tareas profesionales que no exigen una formación o cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas de limpieza.

Artículo 18. Sobre la buena fe contractual.

El personal contratado adscrito al Grupo I, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y el tiempo de duración de dicha relación laboral con COMISIONES OBRERAS DE EXTREMADURA, en el desempeño de sus funciones y en el ámbito de sus competencias profesionales, de conformidad con las reglas de la buena fe contractual, no podrá realizar actividades que puedan concurrir con deslealtad o competencia con el sindicato, durante la vigencia de la relación laboral, con otra empresa, organización empresarial, u otro sindicato al estimarse concurrencia desleal. En este sentido, no podrá concurrir su relación laboral con servicios realizados de manera externa de igual o similares características, ni existir concurrencia y/o solapamiento en el ejercicio de las actividades propias para las que fueron contratados/as, pudiendo ser ésta considerada como transgresión de la buena fe contractual, y competencia desleal cuando lleve aparejada la utilización para uso personal y beneficio propio de los medios, herramientas de cualquier naturaleza, datos, clientela o información aportados por el sindicato. Estos hechos podrán ser calificados como falta muy grave con las consecuencias que de ella se deriven prevista en el régimen sancionador del presente Convenio. Esta norma, en cualquier caso, no operará cuando se trate de atender procedimientos que afecten a familiares directos



por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, cuestión que se pondrá en conocimiento de esta organización.

Los abogados y abogadas del Servicio Jurídico de COMISIONES OBRERAS DE EXTREMADURA prestarán sus servicios para sus asuntos de orden jurisdiccional social y contencioso administrativo, y asumirán la obligación de hacerse cargo de cuantos asuntos penales o civiles se pudieran derivar de los procesos anteriormente citados que se sigan en las asesorías jurídicas del Servicio, con ocasión de la relación laboral, estatutaria o funcionarial de las personas afiliadas y usuarias de los servicios jurídicos del sindicato.

En todo caso, el sindicato respetará los principios y obligaciones deontológicas a los cuales se deben en el ejercicio de su profesión estas personas trabajadoras.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

Capítulo I

Jornada y descansos

Artículo 19. Jornada.

La jornada laboral será de 35 horas semanales calculada y distribuida en cómputo anual.

Anualmente, la RLT y la dirección del sindicato pactarán el Calendario Laboral que recogerá los períodos vacacionales y los períodos inhábiles para todos los centros de trabajo. De la misma forma, cuando un festivo coincida con un día de descanso semanal, se acordará la fecha efectiva de disfrute del mismo.

En la jornada diaria, igual o superior a 5 horas de trabajo continuado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a 20 minutos para el desayuno, que serán considerados como trabajo efectivo.

En base al artículo 34.8 ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 20. Horario.

Con carácter general, el horario de trabajo en las sedes del sindicato es el siguiente:

- Jornada de mañana de 08:00 horas a 15:00 horas los días y / o trabajos en los que no se establezca turno de tarde.



- Jornada de mañana de 08:30 horas a 14:30 horas y jornada de tarde de 16:30 horas a 19:00 horas, en jornada partida los días que se establezca turno de tarde.

Durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, el horario de trabajo será de 08:00 horas a 15:00 horas, de lunes a viernes.

En la negociación del calendario laboral anual se podrá acordar una ampliación de los días de horario continuo de mañana en el periodo estival para hacerlo coincidir con semanas completas.

Anualmente podrán fijarse medidas concretas acordadas por la mesa negociadora en el Calendario Laboral.

Artículo 21. Control y verificación horaria.

1. La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente convenio colectivo.
2. Es obligatorio realizar los correspondientes fichajes de entrada y salida de la jornada laboral mediante los sistemas establecidos por la organización.
3. CCOO de Extremadura ha dispuesto un sistema de fichaje a través de una máquina mediante huella digital en las sedes de Cáceres, Badajoz y Mérida.

El resto del personal que trabaja en las diferentes sedes donde no hay máquina, así como el personal que por las características de su puesto de trabajo se tiene que desplazar sin acudir a la sede, puede realizar su fichaje a través de la aplicación SIC.

El personal tendrá acceso a su información y datos de fichaje.

La comunicación de incidencias en el registro se realizará a través de la persona responsable directa o a la Sec. de Organización.

4. Las ausencias del centro durante la jornada laboral serán comunicadas al inmediato superior y/o a la secretaría competente del control horario.

Artículo 22. Conciliación y corresponsabilidad.

La organización facilitará la conciliación a través de las siguientes medidas:

- Flexibilidad horaria, cumpliendo siempre con la jornada laboral, pudiendo adecuarla a las necesidades familiares, siempre que se trate de temas personales y/o familiares, debidamente justificados y previa autorización de la organización.



- Se potenciará el uso de videoconferencias y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes y desplazamientos de trabajo, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.
- Se informará y facilitará al personal la posibilidad de teletrabajo como medio para la conciliación personal y/o familiar en aquellos puestos en los que la organización lo considere compatible.
- Se facilitará la jornada continua de mañana para mejorar las posibilidades de conciliación a las personas que acrediten situaciones personales y/o familiares que lo requieran.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables al año o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor, a disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Al menos 15 días de vacaciones habrá, necesariamente, de disfrutarse en el período antes mencionado. Primará en todo caso el acuerdo entre los trabajadores y las trabajadoras de una misma sede. En caso de falta de acuerdo entre la plantilla que preste sus servicios en un mismo centro de trabajo y que quieran disfrutar las vacaciones en las mismas fechas, será la Dirección del sindicato quién redistribuya las mismas. Dicha redistribución se hará por sorteo y se tendrá en cuenta el que se disfruten de manera alternativa.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el año natural correspondiente. Se entenderá prorrogado el año hasta el 15 de enero siguiente.

Se solicitarán antes del día 1 de abril, publicándose el calendario de vacaciones antes del día 15 de abril.

Se tendrán en cuenta las situaciones establecidas en el artículo 38.3 de la LET respecto de las incidencias que se produzcan durante el periodo vacacional.

1. Cuando el período de vacaciones coincide con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del E.T (baja por nacimiento o adopción o riesgo durante el embarazo o la lactancia), las vacaciones se pueden disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
2. Cuando el período de vacaciones coincide con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar una vez finalice la IT y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.



Capítulo II

Permisos y Licencias**Artículo 24. Permisos y licencias.**

1. Permisos retribuidos.

Todo el personal al servicio de CCOO de Extremadura disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales continuados en caso de matrimonio, o pareja de hecho mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Los siguientes días según los grados de consanguinidad:
 1. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 2. Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 3. Dos días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
 4. Un día laborable en caso de fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad

En el caso de que el hecho se produzca fuera de la localidad del domicilio del trabajador/a, los permisos anteriores se ampliarán en tres días más.

El disfrute de los días de permiso se podrá realizar de manera no consecutiva durante los 15 días siguientes al hecho causante.

- c) Cinco días por asuntos propios o libre disposición, no acumulables a vacaciones, previa comunicación y aprobación de la persona responsable de sede o departamento, con al menos 2 días laborables de antelación. Estos permisos serán aprobados siempre y cuando se garantice la cobertura de las necesidades del trabajo y de la actividad del sindicato. Se tendrán que disfrutar en el año en curso. La primera semana de noviembre,



CCOO de Extremadura efectuará un cómputo de los días de libre disposición utilizados por cada trabajador/a. En el caso de que quedaran días de libre disposición, el trabajador o la trabajadora que se encuentre en esta situación deberá comunicar, antes del 15 de noviembre las fechas deseadas para su disfrute en los términos recogidos en este Convenio. En casos excepcionales, su disfrute se podrá prorrogar hasta el día 15 de enero, previa aprobación del responsable de sede o departamento.

- d) Tres días laborables en caso de nacimiento, adopción y/o acogimiento de menor desde la fecha de incorporación tras los permisos por cuidados que marca la ley.
- e) Un día en caso de matrimonio o decisión formal y pública de convivencia de hijos o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de la persona trabajadora o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Un día laborable por traslado de domicilio.
- h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de carácter oficial, durante los días de su celebración, debiendo aportar el correspondiente justificante, incluido el tiempo indispensable para el desplazamiento.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo aportando los justificantes pertinentes.
- j) Cinco días laborales por interrupción voluntaria del embarazo.
- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- l) Todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo regulado en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CCOO Extremadura.
- m) Se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábado o domingo serán compensados con los días libres acordados en el calendario laboral anual.



- n) Las personas trabajadoras por cuidado corresponsable del lactante, menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, durante la jornada laboral. Se deberá preavisar a la organización con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los trabajadores o trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veintiún días laborables, uniéndose al periodo de baja por maternidad. En este supuesto quedan incluidos los casos de parto múltiple. Este permiso es individual e intransferible.
- o) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo.
- p) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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. Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la organización.

2. Permisos y licencias sin sueldo.

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos de hasta un máximo de seis meses, una vez al año. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones, salvo acuerdo previo y autorización de la Organización.

Artículo 25. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La excedencia forzosa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público, sindical o político, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.



El periodo en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/trabajadora tendrá igualmente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la organización, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Secretaría de Organización y Finanzas. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

2. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora, con al menos un año de antigüedad en la organización, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia la persona trabajadora con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

Finalizado el primer año de excedencia, el trabajador/trabajadora con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria deberá solicitar la reincorporación, por escrito, a la Secretaría referida anteriormente y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

3. Excedencias por cuidado de familiares.

Para atender a 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 retributiva. En este caso la excedencia no será superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo durante un año. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

4. Excedencia por cuidado de hijos e hijas.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad de hasta tres años para



atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

La excedencia contemplada en los apartados 3, 4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período de permanencia en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la organización, especialmente con ocasión de su reincorporación.

No obstante, en el caso de tratarse de familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Reducción de jornada.

26.1. Reducción por Cuidado de menor por cáncer o enfermedad grave.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 23 años y 26 años si el menor tiene discapacidad igual o superior al 65%.



Para poder disfrutar de los permisos y ausencias a los que hace alusión el presente artículo, éstas deberán comunicarse por escrito al Departamento de Administración de CCOO Extremadura y a la persona responsable de cada sede previamente, acompañando su correspondiente justificante y, en su caso, autorizadas por el responsable directo o departamento que a tal efecto se indique.

26.2. Reducción por Cuidado de menor.

Atendiendo a lo establecido en el art 37.6. del E.T. que ordena que: "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

26.3. Reducción por Cuidado de familiares.

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

26.4. Reducción por Cuidado de hijos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute dentro de su jornada ordinaria.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas que trabajan en la organización sindical generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización sindical podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal, corresponderá a la persona afectada, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la organización sindical con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27. Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4, 5 y 6 del ET:



“4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la organización sindical con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la organización sindical y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la organización sindical, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma organización sindical la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la organización sindical con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la organización sindical y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la organización sindical con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma organización sindical ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se



refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

TÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 28. Igualdad retributiva.

Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. La organización sindical está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.
2. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3, puntos 2 y 3; 5, puntos 1 y 6 y 7, punto 1, del RD 902/2020 de 13 de octubre, las empresas deberán cumplir con el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la organización sindical y en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras. De conformidad con lo establecido en el art. 28.2 del Estatuto de los trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.



La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

La elaboración del plan de Igualdad de CCOO de Extremadura incluirá una auditoría retributiva, previa a la negociación del mismo. Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización sindical cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 29. Estructura salarial.

Los conceptos salariales serán: Salario, antigüedad, pagas extras, pluses y complementos.

Las cuantías del salario y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en el anexo I de este convenio.

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán, para los años de vigencia del convenio, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio.

Todas las cuantías que forman parte de la estructura salarial serán actualizadas con las subidas acordadas.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de la misma cuantía que el salario convenio de cada categoría más cualquier otro concepto salarial consolidable que se devengue. Estas se devengarán semestralmente, abonándose en las nóminas de junio y de diciembre.

Artículo 31. Complementos salariales.

1. Complemento de antigüedad:

Se cobrará un complemento de antigüedad en función de los trienios trabajados en la organización, hasta un máximo de 7.

Las cuantías en concepto de antigüedad se actualizarán en la misma cuantía que se actualicen anualmente las tablas salariales.

2. Vinculación a la organización.

Todo el personal que a fecha 31/12/2019 tuviera una antigüedad superior a 5 trienios tendrá:



1 día más de vacaciones en 2023, disfrutando de un total de 24 días de vacaciones anuales.

1 día más de vacaciones en 2026, disfrutando de un total de 25 días de vacaciones anuales.

1 día más de vacaciones en 2029, disfrutando de un total de 26 días de vacaciones anuales.

Así mismo, todo el personal que supere el número máximo de trienios tendrá derecho a un día de vacaciones adicional a razón de:

Al acordarse en el tope de antigüedad en 7 trienios, el personal empezará a disfrutar de:

1 día más de vacaciones una vez alcanzado el 8º trienio de antigüedad, disfrutando de un total de 24 días de vacaciones anuales.

1 día más de vacaciones una vez alcanzado el 9º trienio de antigüedad, disfrutando de un total de 25 días de vacaciones anuales.

1 día más de vacaciones una vez alcanzado el 10º trienio de antigüedad, disfrutando de un total de 26 días de vacaciones anuales.

3. Complemento funcional del puesto de trabajo.

Este se aplicará a los trabajadores y trabajadoras que, habitualmente y por necesidad del servicio, realicen tareas o trabajos en centros en los que no exista otro trabajador o trabajadora de su misma categoría profesional, siendo necesaria la realización de apoyo a los abogados y abogadas, así como los trabajos de su categoría profesional. El importe de dicho complemento viene establecido en el Anexo I de las tablas salariales y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales. Este complemento no tendrá el carácter de consolidable.

4. Complemento ad personam.

Las partes acuerdan a sustitución de este complemento por trienios efectivos para el personal que lo venía percibiendo. Desaparece, por tanto, de la tabla salarial.

5. Complementos no salariales.

Cuando por necesidad de un servicio el personal asalariado haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, la Organización abonará al trabajador o trabajadora los gastos que esta necesidad haya ocasionado.

La percepción de las dietas por manutención no será compatible con ingresos por el mismo concepto o en los que el gasto efectivo se produzca con cargo a terceros. Las mismas deberán acreditarse documentalmente.



Los importes de kilometraje, manutención y alojamiento serán los aprobados por CCOO de Extremadura. En todo caso, estas cantidades no superarán las establecidas en la legislación vigente en concepto de dietas y asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia, exceptuadas de gravamen a efectos de rendimientos del trabajo (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Artículo 32. Anticipos de salarios y préstamos.

El personal asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extraordinarias, hasta el 50 % de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

El personal asalariado de CCOO de Extremadura, podrá solicitar por escrito anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 50 % del neto a percibir. En los acuerdos de concesión, realizados por la Secretaría de Organización y Finanzas, se establecerán los plazos de devolución, asegurándose su reintegro completo con anterioridad a la finalización, en su caso, del contrato.

El plazo de devolución en ningún caso superará los tres meses y la devolución se practicará mediante descuento en nómina.

Artículo 33. Incremento salarial.

A lo largo de la vigencia del convenio el incremento salarial acordado será:

En 2022, subida de un 2'5%, ya aplicado por acuerdo entre las partes firmado en 2022, con carácter retroactivo desde el 01/01/2022.

En 2023, subida de un 4%, con carácter retroactivo desde el 01/01/2023.

Las subidas salariales para 2024 y 2025, por lo que serán objeto de negociación anualmente y serán publicados los acuerdos, con las tablas salariales correspondientes, como documentos anejados al presente convenio.

Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal.

CCOO de Extremadura abonará la diferencia hasta el 100 % de todos los conceptos salariales desde el primer día de la baja, independientemente de que se trate de enfermedad común o accidente de trabajo/enfermedad profesional.



TÍTULO VII

Derechos sociales y laborales

Capítulo I

Derechos sindicales

Artículo 35. Derechos sindicales.

La CER dará cumplimiento a la legislación vigente sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en materia de contratación.

La CER informará a la representación legal de los trabajadores/trabajadoras de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, anteriormente de hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador/trabajadora sea o no Representante Legal de los Trabajadores/trabajadoras.

Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como:

Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

Capítulo II

Igualdad de oportunidades.

Artículo 36. Respeto al Principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 37. Medidas para promover la igualdad.

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato justifica, por lo tanto, llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 38. Plan de Igualdad.

La Dirección del sindicato, en cumplimiento del Capítulo III de la Ley Orgánica 3/20017 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y en base al RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con el fin de conseguir la efectiva igualdad entre hombres y mujeres procederá a la elaboración del II Plan de Igualdad de CCOO Extremadura, a través de la Mesa Negociadora de Igualdad creada al efecto con fecha 8 de marzo de 2022, fomentando de este modo, el ejercicio corresponsable de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar con la profesional y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la carrera profesional así como políticas retributivas, entre otras.

Se establece el plazo de 6 meses para la negociación y firma del II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CCOO Extremadura, a contar a partir de la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 39. Comisión de Evaluación y seguimiento de Igualdad.

Tras la firma del II Plan de Igualdad de CCOO Extremadura, se constituirá una Comisión de Evaluación y seguimiento de Igualdad que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la organización sindical y del desarrollo y evaluación del Plan de igualdad en el sindicato.

La composición será paritaria entre la organización y la RLT, en la proporción que se determine a la fecha de su constitución, y se regirá por lo establecido en el reglamento de funcionamiento que se apruebe por ambas partes y tendrá atribuidas las funciones que en el mismo se establezcan.

Artículo. 40. Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.

La organización deberá promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la RLPT, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La organización CCOO Extremadura cuenta con un Protocolo de prevención y tratamiento de Acoso sexual y por razón de sexo negociado con la RLT de vigencia permanente, que será revisado y modificado, en el caso de ser necesario, en el seno de la Comisión de seguimiento y evaluación de Igualdad.

Artículo 41. Medidas de protección Integral a las víctimas de violencia de género y a las víctimas de violencia sexual.

Acreditación de las situaciones de violencia de género y de la existencia de violencia sexual.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, las situaciones de violencia de género se acreditarán mediante la presentación a Recursos Humanos de una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, la orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.



También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género o situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género o violencia sexual de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad social en los casos objeto de actuación inspectora.

Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O. 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, el sindicato reconocerá a la trabajadora víctima de violencia de género los siguientes derechos, para hacer efectiva su protección:

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, a la aplicación del horario flexible, trabajo total o parcialmente a distancia si fuera compatible con su puesto de trabajo o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la organización sindical a decisión de la interesada.
- Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel salarial equivalente que la organización sindical tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo con derecho a reserva de su antiguo puesto con una duración inicial de entre seis y doce meses. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 45.n del Estatuto de los Trabajadores).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo (Art.49.1, m E.T.), con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- A no computar como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.
- Permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente justificados, para trámites jurídicos, con la administración, de asistencia social, de atención psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

- Adelanto económico inmediato para las necesidades que puedan derivar de su situación como víctima de violencia de género.

Serán nulos los despidos de las víctimas de violencia por el ejercicio de los derechos antes mencionados.

Capítulo III

Formación

Artículo 42. Formación Profesional.

Las partes firmantes de este convenio reconocen como derecho derivado de la relación laboral el derecho a la formación y promoción en el trabajo.

La organización facilitará la formación y la promoción profesional de la plantilla, especialmente para la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales de carácter oficial. Así mismo, facilitará el acceso a quienes lo soliciten para la realización de actividades formativas de mejora y perfeccionamiento profesional que organice el sindicato u otros organismos, siempre que dichas actividades estén relacionadas con el ámbito de actuación de esta organización.

A la firma del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, formada por dos miembros de la dirección y dos de la RLT, para el diseño, aprobación y puesta en marcha de un Plan de Formación para todo el personal afectado por este convenio.

Los objetivos de la Formación Profesional son:

1. El desarrollo profesional y personal de los mismos.
2. La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por nuevas formas de organización del trabajo.
3. La eficacia en el desarrollo de sus funciones.
4. La integración en la organización facilitando el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.

A través del Plan de Formación, la organización:

- Estudiará las necesidades formativas de la plantilla.
- Promoverá acciones formativas para la mejora, actualización y reciclaje de la plantilla en materias de interés profesional relacionadas con las actividades propias del sindicato o que permitan la promoción profesional del personal.



- Las acciones formativas afectarán a todos los grupos profesionales y se ofertarán sin discriminación alguna a toda la plantilla, incluido el personal en situación de IT, excedencia o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia o cuidado del menor.

Artículo 43. Tiempo para la formación.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá los siguientes derechos para su formación:

1. Permiso retribuido de asistencia a exámenes, incluido el tiempo indispensable para el desplazamiento, como establece el art.22.h) de este convenio.
2. Derecho a adaptar la jornada laboral, justificadamente.
3. Permiso retribuido de 20 horas anuales, acumulable hasta en 5 años, siempre que la formación esté relacionada con la actividad de la organización o permita la promoción profesional en la misma.
4. Permiso Individual de Formación de hasta 200 horas anuales, siempre que esta permita obtener un título oficial o un certificado de profesionalidad. Esta formación no tiene que estar relacionada con la actividad de la empresa.

Capítulo IV

Salud Laboral y Medioambiente

Artículo 44. Salud laboral.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos laborales.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos que se establezcan la legislación vigente.

- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia se comunicarán directamente a la persona afectada.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de la plantilla no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente del Servicio de Prevención Ajeno contratado por la organización para tal fin.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

a) Historia clínico-laboral del trabajador o trabajadora y exploración:

- Análisis de sangre y de orina;
- Electrocardiograma cuando existan factores de riesgos familiares, y, en general, a partir de los 40 años. Se realizarán también electrocardiogramas a aquellos trabajadores que conduzcan de forma habitual, para desempeñar las funciones asociadas a su puesto de trabajo.
- Examen de oídos y de la garganta.

Se aplicará el Protocolo de Reconocimientos Médicos para usuarios de Pantallas de Visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental).

Artículo 46. Protección a la maternidad y la lactancia.

Las trabajadoras, durante el período de gestación o lactancia natural, tendrán derecho a la adaptación de su puesto de trabajo cuando las características del mismo puedan afectar a su estado, su salud o la del feto, incluyendo la adaptación de la organización y la jornada del trabajo.

La evaluación de riesgos de la organización incluirá los riesgos para el embarazo y la lactancia natural en todos los puestos de trabajo.

Se garantizará el teletrabajo cuando el desplazamiento al centro de trabajo pueda suponer un riesgo para el embarazo, siempre que la actividad profesional lo permita.



La organización acordará con la trabajadora las medidas que mejoren sus condiciones laborales, sin menoscabo del trabajo a realizar.

Si no es posible la adaptación del puesto, se garantizará un cambio de puesto a uno exento de riesgos.

Si no es posible la adaptación o cambio de puesto que eviten los riesgos laborales para el embarazo, la organización facilitará a la trabajadora embarazada la documentación para la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural a la mutua.

Artículo 47. Información y formación en PRL.

1. Información PRL.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección frente a los riesgos laborales, la organización adoptará las medidas adecuadas para que la plantilla reciba toda la información necesaria en relación con:

- Los riesgos laborales, tanto los que afecten a la organización sindical en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los mencionados riesgos.
- Las medidas de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores y las trabajadoras, en cada centro de trabajo.

Esta información también estará a disposición de la representación legal de la plantilla.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultadas y a participar en el marco de las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Formación PRL.

La organización deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Esta formación será ofrecida al inicio de la relación laboral, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o de forma periódica, para la actualización o reciclaje de los conocimientos adquiridos en PRL.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible, o en tiempo compensado si es fuera de la misma. Esta formación la podrá impartir la organización con medios propios o concertándola con servicios ajenos. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 48. Desconexión digital.**

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

Se propone incluir como buenas prácticas (recogidas en el mismo AENC) para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

- La dirección programará respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.
- Utilizar el envío retardado para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

Artículo 49. Sostenibilidad Medioambiental.

1. Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medioambiental que marca CCOO a nivel estatal y regional, en especial con los siguientes objetivos:

- Reducción de los consumos de agua y energía en cada centro de trabajo.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Consumo y uso preferente de materiales y productos no tóxicos y reciclados.
- Recogida selectiva de los residuos generados en todos los centros de CCOO de Extremadura.
- Impulso de las buenas prácticas medioambientales.

1. Las partes firmantes se comprometen, en el marco de vigencia de este Convenio Colectivo, a la adopción de un Plan Medioambiental que permita cumplir, de forma real y cuantificada, la consecución de los objetivos marcados en este apartado.

2. Se designará un delegado/a de Medio Ambiente por provincia, que será elegido/a por acuerdo entre los delegados y delegadas de personal, pudiendo no recaer dicha elección en la figura de un/a delegado/a de personal.



CCOO de Extremadura dotará al delegado/a de Medio Ambiente de los medios necesarios, incluida la formación sindical en esta materia, y del tiempo preciso para el desarrollo de sus funciones.

Las funciones y competencias del delegado/a de Medio Ambiente serán:

1. Colaborar con la dirección de CCOO de Extremadura en la mejora de su desempeño ambiental y en la consecución de los objetivos ambientales.
2. Promover y fomentar la cooperación de la plantilla en la consecución de los objetivos ambientales propuestos, así como en el cumplimiento de la normativa ambiental que fuera de aplicación.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente que fuera de aplicación, así como de los objetivos ambientales que se establezcan.
4. Recibir de la organización información y documentación referida a sus aspectos ambientales derivados del ejercicio de su actividad.
5. Proponer a la dirección la adopción de medidas tendentes a reducir los impactos ambientales de su actividad.
6. Colaborar con la dirección de la organización en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con el medio ambiente.

El delegado o la delegada de medio ambiente formará parte del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

La Dirección de CCOO Extremadura designará a una persona responsable de la interlocución en materia medioambiental entre sus representantes en el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud.

1. La organización y la representación legal de la plantilla, a la firma del presente convenio, constituirán un Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente. Si existe el órgano, mantendrá su funcionamiento incluyendo las propuestas incluidas en este texto.
2. El comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de CCOO Extremadura estará formado, por la parte social, por dos miembros, un delegado o una delegada de cada provincia, y por la dirección, por los representantes que esta designe, en igual número.

Cada parte podrá nombrar entre sus miembros, o un miembro externo, para su participación en materia de medio ambiente.

3. Se reunirá, al menos, trimestralmente y tendrá un reglamento de funcionamiento interno.
4. Las competencias y funciones del Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente son las que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y velará por el cumplimiento y puesta en marcha de cuantas disposiciones se aprueben por CCOO, a fin de garantizar la seguridad y salud de todas las personas que trabajan en CCOO de Extremadura, así como cumplir con los compromisos que esta organización tiene en materia preventiva y medioambiental.

TÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 51. Principios informadores.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras, así como preservar las facultades disciplinarias de la Dirección del Sindicato en relación con el personal asalariado.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes. Toda falta cometida por el personal y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio, en leves, graves y muy graves.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de CCOO de Extremadura, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio colectivo y conforme a los principios generales establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. El proceso de propuesta de inicio de expediente sancionador corresponderá a la Secretaría que tenga atribuidas las competencias en materia de personal de la Organización, cualquiera que sea su denominación en cada momento. Entra dentro de la competencia de esa Secretaría la de formular propuesta a la Dirección del sindicato sobre la toma de medidas y



de inicio de expediente sancionador, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

3. Todas las faltas requerirán comunicación escrita de la organización a la persona trabajadora, haciendo constar los hechos que la motivan. Asimismo, se deberá notificar a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).
4. En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un periodo previo de investigación para el más completo conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación, durante el tiempo que se estime necesario y adecuado en relación a la naturaleza y complejidad de los hechos.
5. En el supuesto de procedimiento sancionador por la presunta comisión de faltas graves o muy graves a representantes de los trabajadores y las trabajadoras (RLT), será obligatorio la apertura de expediente contradictorio. A estos efectos, la Secretaría competente designará un instructor para la tramitación del citado expediente contradictorio.

La Secretaría competente comunicará por escrito el acuerdo de incoación del expediente, con expresión de los hechos que lo motivan en forma de pliego de cargos. En dicha comunicación figurará el nombre del instructor designado, sin perjuicio de informar de la posibilidad de recusación del mismo por las causas legales, lo que deberá realizar el investigador en el plazo de dos días contados a partir de la citada comunicación. Igualmente, en dicha comunicación se conferirá el plazo de tres días, contados a partir de la expiración del anterior plazo, para que pueda la persona interesada formular las alegaciones que a su derecho convengan y estime oportunas. Así mismo, podrá presentar las pruebas que considere necesarias en defensa de sus intereses. En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa de la persona investigada, salvo las que tengan fines dilatorios, o sea, de imposible o muy gravosa práctica.

Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo previsto sin formularlas, el instructor decidirá sobre las pruebas propuestas o cualquier otra diligencia que crea oportuna, concluyendo esta fase con la emisión de un informe sobre los hechos, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción. En todo caso, el plazo máximo para la tramitación del expediente y emitir el informe no podrá prolongarse más allá de diez días desde que se produjo la notificación del inicio al representante de las personas trabajadoras investigado, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción. Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la propuesta de imposición de sanción, o al archivo del mismo caso de no ser acreditados los hechos que lo motivaron, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.



La Secretaría competente, por consiguiente, decidirá sobre la propuesta de sanción a imponer a la vista del expediente, que elevará a la Comisión Ejecutiva.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora afectada esté investigada por la presunta comisión de una infracción de las contempladas como muy graves, la Secretaría competente podrá suspender cautelarmente de empleo y sueldo al trabajador, hasta la resolución final del expediente.

6. Los casos de imputación de presuntas faltas leves no estarán sujetos a la instrucción de expediente de clase alguna. Será la Secretaría competente en materia de personal la encargada de comunicar la falta y formular la propuesta de sanción a la persona trabajadora afectada, dando cuenta y comunicación a la Comisión Ejecutiva, que decidirá sobre la sanción a imponer.
7. La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante la preceptiva demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 53. Faltas leves.

Se consideran como faltas leves:

- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- La falta de asistencia durante un día al mes sin justificación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de un mes. A estos efectos, los retrasos se computarán a partir de los primeros veinte minutos, los cuales serán recuperables al final de la jornada.
- No notificar en el plazo de tres días la baja por Incapacidad Temporal, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

**Artículo 54. Faltas graves.**

Se consideran como faltas graves:

- La falta de asistencia al trabajo sin justificar durante tres días al mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena si estos se hiciesen cuando el trabajador o trabajadora estuviere en situación de Incapacidad Temporal.
- El quebrantamiento o violación del secreto profesional, que causara un grave perjuicio al Sindicato.
- La imprudencia en el trabajo, implicando riesgos de accidente para el trabajador o trabajadora, sus compañeros u otras personas de la organización o ajenas a esta.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes.
- La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.
- La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y siempre que la falta haya sido sancionada por escrito.
- La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.
- La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as o para el propio sindicato.
- Las ofensas de palabra u obra, así como la falta de respeto contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

- El fraude y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, propias de su puesto de trabajo.



- La apropiación, hurto o robo de bienes materiales o de otra índole, propiedad de los trabajadores/as o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos.
- Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros y compañeras de trabajo y/o público en general.
- La reiteración de faltas graves dentro de un trimestre.
- Más de veinte faltas de asistencia al trabajo sin justificación dentro de un semestre.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato. Así como la realización de actividad igual a la que se viene desempeñando para el sindicato, y por la que fue contratado, que se realice fuera del mismo pudiendo suponer perjuicio a la organización. Esta doble actividad revestirá especial importancia, cuando, además, para ello, se esté utilizando medios y/o recursos propios del sindicato, incluidos los tiempos de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- El acoso de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes.

Artículo 56. Sanciones.

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



Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

- Amonestación escrita con conocimiento de la R.L.T.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta 1 año.
- Despido.

La actividad sancionadora se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 57. Prescripción y cancelación.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la dirección del sindicato tenga conocimiento de la comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2022. SUBIDA 2'5%

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2022	
GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	ANUAL
ABOGADOS/AS	2.224,64	31.144,94
ECONOMISTAS	2.224,64	31.144,94
RESPONSABLES DE RRHH Y FINANCIEROS	2.224,64	31.144,94
PERSONAL TÉCNICO DE TITULACIÓN SUPERIOR	2.224,64	31.144,94
PERSONAL TÉCNICO DE PROGRAMA	1.977,89	27.690,41
RESPONSABLES GESTIÓN CONTABLE Y ADMTVA.	1.740,44	24.366,09
RESPONSABLES GESTIÓN INFORMÁTICA	1.740,44	24.366,09
PERSONAL TÉCNICO DE APOYO	1.636,86	22.915,98
GRADUADO SOCIAL	1.536,20	21.506,87
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	MENSUAL	ANUAL
PERSONAL DE APOYO A PROGRAMAS	1.439,42	20.151,87
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1.313,95	18.395,29
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1.217,12	17.039,62
GRUPO III. SERVICIOS GENERALES	MENSUAL	ANUAL
ORDENANZA	1.183,79	16.573,05
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.025,00	14.350,00
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1.025,00	14.350,00



COMPLEMENTOS SALARIALES	TABLA SALARIAL 2022	
ANTIGÜEDAD	MENSUAL	ANUAL
TRIENIO	36,36	509,04
COMPLEMENTO AD PERSONAM	36,36	436,33
COMPLEMENTO FUNCIONAL	85,82	1201,50

TABLAS SALARIALES 2023. SUBIDA: 4%

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLA SALARIAL 2023 SUBIDA 4%	
GRUPO I PERSONAL TÉCNICO	MENSUAL	ANUAL
ABOGADOS/AS	2.313,62	32.390,68
ECONOMISTAS	2.313,62	32.390,68
RESPONSABLES DE RRHH Y FINANCIEROS	2.313,62	32.390,68
PERSONAL TÉCNICO DE TITULACIÓN SUPERIOR	2.313,62	32.390,68
PERSONAL TÉCNICO DE PROGRAMA	2.057,00	28.798,00
RESPONSABLE GESTIÓN CONTABLE Y ADMTVA	1.810,05	25.340,70
RESPONSABLE GESTIÓN INFORMÁTICA	1.810,05	25.340,70
PERSONAL TÉCNICO DE APOYO	1.702,33	23.832,62
GRADUADO SOCIAL	1.597,65	22.367,10
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	MENSUAL	ANUAL
PERSONAL DE APOYO A PROGRAMAS	1.497,00	20.958,00
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	1.366,51	19.131,14
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1.265,80	17.721,20
GRUPO III. SERVICIOS GENERALES	MENSUAL	ANUAL
ORDENANZA		
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.080,00	15.120,00
PERSONAL DE MANTENIMIENTO		



COMPLEMENTOS SALARIALES	TABLA SALARIAL 2023	
	MENSUAL	ANUAL
ANTIGÜEDAD		
TRIENIO	37,81	529,34
COMPLEMENTO AD PERSONAM		
COMPLEMENTO FUNCIONAL	89,25	1.249,50