

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 35** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederada de CC OO (código número 2808812).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Comisión Ejecutiva Confederada de CC OO, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de febrero de 2010; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santa-  
maría.



## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito del presente Convenio es el referido a Madrid capital.

Se aplica a todo el personal asalariado que percibe su retribución por cuenta de la Comisión Ejecutiva Confederal, en adelante CEC.

Se excluye a todas aquellas personas que son dirigentes del sindicato, es decir, elegidos por el Congreso, Consejo Confederal o Comisión Ejecutiva Confederal, y que, por tanto, están sujetos a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electivos. Estas personas que, en ocasiones, pueden percibir una retribución económica como compensación por su dedicación exclusiva a las tareas del sindicato, no mantienen una relación laboral, sino que por sus características, es similar a la relación civil de mandato.

Igualmente no estarán afectadas por las condiciones del presente convenio aquellas personas que desarrollan trabajos de colaboración sindical, ya sea con la categoría de adjunto o cualquier otra que les haya sido concedida por la Comisión Ejecutiva a propuesta del responsable de la Secretaría o Departamento correspondiente.

#### **Art. 2.- VIGENCIA**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOCM y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2010. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2010 salvo para aquellas materias que explícitamente se indique fecha distinta.

#### **Art. 3.- PRÓRROGA, DENUNCIA Y REVISIÓN**

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del periodo de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte como mínimo dos meses antes de la finalización del mismo.

#### **Art. 4.- NORMATIVA APLICABLE Y SUPLETORIA**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de derecho laboral.

## CAPÍTULO II

### RETRIBUCIONES

#### **Art. 5.- INCREMENTO SALARIAL**

1.- El incremento salarial será la tasa anual del IPC en diciembre de cada año.

En enero se abonará, a cuenta del incremento salarial, el objetivo de inflación estimado por el gobierno. Si la tasa anual del IPC en diciembre resulta superior al objetivo de inflación estimado, antes de marzo del año siguiente se actualizará la tabla salarial de acuerdo con dicha tasa anual y, se procederá al abono de los atrasos que correspondan desde enero del año anterior.

2.- No obstante lo previsto en el párrafo primero del apartado anterior, durante la vigencia del convenio el incremento salarial que corresponda se calculará sobre la tabla salarial correspondiente al año anterior, incrementada en un 0,25.

3.- Durante la vigencia del convenio se abonará en el mes de marzo de cada año una paga extraordinaria, por un importe equivalente al 1% del salario base más antigüedad del año anterior calculado conforme a lo establecido en el apartado 2, incrementado dicho importe en el objetivo de inflación estimado por el gobierno para el año de su abono.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es el correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a marzo.

**Art. 6.- ANTIGÜEDAD**

Los trabajadores asalariados al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO. incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un trienio por cada tres años de servicios, con un límite máximo de cinco trienios.

La cuantía de este complemento en el año 2009 es de 36,59 euros mensuales por cada trienio para todas las categorías, incrementándose anualmente en la forma prevista en el artículo 5, apartados 1 y 2 del presente convenio colectivo.

Se abonará en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Este complemento no será compensable ni absorbible.

El cómputo del complemento de antigüedad se inicia a partir del momento de la contratación, devengándose cada trienio el 1 de enero del año en que se cumpla, con las siguientes excepciones:

**I. Personal contratado con anterioridad al 1 de enero de 1995 y que está percibiendo antigüedad.**

1. El personal que a 1 de enero de 1994 llevaba más de diez años de prestación de servicios en la Comisión Ejecutiva Confederal devengó el primer trienio el 1 de enero de 1995.

El personal que a 1 de enero de 1994 llevaba más de cuatro años de prestación de servicios en la CEC y menos de diez devengó su primer trienio el 1 de enero de 1996.

El personal que a 1 de enero de 1994 llevaba menos de tres años de servicios en la CEC devengó su primer trienio el 1 de enero de 1997.

2. El cómputo del segundo y sucesivos trienios del personal señalado en el apartado anterior se inició a partir de la fecha en que devengó su primer trienio.

3. Al personal que percibió su primer trienio el 1 de enero de 1995 se le anticipará el devengo de su cuarto trienio al 1 de julio del año 2002.

**II. Personal contratado a partir del 1 de enero de 1995 y que no cobra antigüedad.**

Los que iniciaron sus servicios para la CEC a partir del 1 de enero de 1995 cobrarán desde el 1 de enero de 2001, y sin efectos retroactivos, el trienio o trienios que tengan ya perfeccionados teniendo en cuenta su fecha de contratación.

**Art. 7.- PLUS TRANSPORTE**

Dicho concepto se retribuirá exclusivamente por día efectivo de trabajo, no incluyéndose, por tanto, en las gratificaciones extraordinarias, en el complemento por IT, etc.

El importe por dicho concepto está en función del domicilio del trabajador y asciende a las siguientes cantidades:

1.- Si el domicilio está en Madrid capital:

2,03 euros/día año 2010

2.- Si el domicilio está fuera de Madrid capital

2,17 euros/día año 2010

**Art. 8.- COMPLEMENTO FUNCIONAL DE PUESTO DE TRABAJO**

La percepción del complemento funcional de puesto de trabajo depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

La cuantía de dicho complemento no podrá superar el 12,5% de la retribución correspondiente al nivel I.

Dicho complemento sólo será de aplicación a los trabajadores con categoría y nivel de retribución salarial correspondiente al nivel I de la tabla recogida en el anexo I del presente convenio.

**Art. 9.- PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS**

Todo asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extras, hasta el 90% de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 75% del neto a percibir.

La CEC establecerá un fondo para préstamos de:

Treinta y ocho mil novecientos ochenta euros para el año 2010

En los años sucesivos, este fondo se actualizará con la tasa anual de IPC.

La cantidad máxima en concepto de préstamo que podrá solicitar cada trabajador será de 1.800 euros y el plazo de amortización no podrá ser superior a 20 meses.

**CAPÍTULO III****JORNADA, HORARIO, CALENDARIO****Art. 10.- JORNADA**

La jornada será de 36,5 horas semanales. La distribución diaria de la misma será la indicada en el artículo 13 del presente convenio.

En el año 2010, durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, la jornada será de 32,5 horas semanales. La distribución diaria de la misma será la indicada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Los servicios de portería, distribuidora y limpieza, así como la recepción de la Escuela Sindical, tendrán jornada y horarios específicos según figuran en el artículo 12 del presente convenio.

La reducción de jornada prevista en el artículo 37.5 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de cuidado directo de menores sobre los que se tenga la guarda legal, se amplía hasta los 12 años.

No obstante lo anterior, la dirección se compromete a estudiar aquellos casos que, excepcionalmente, pudieran requerir otro tratamiento.

**Art. 11.- VACACIONES**

Los trabajadores de la CEC dispondrán de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de dos bloques. Uno de estos bloques habrá, necesariamente, de disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Por causas justificadas se podrán partir en tres bloques haciendo que uno de ellos esté comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre. En caso de aglomeración de personas que quieran disfrutar vacaciones en unas mismas fechas, será la CEC la que redistribuya las mismas.

Aquellos trabajadores que disfruten al menos un bloque de vacaciones de 15 días laborables continuados en el periodo correspondiente a la jornada de 32,5 horas semanales, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de vacaciones que podrán añadirse tanto al citado bloque de quince días, como al restante de ocho días laborables.

Cuando el total de las vacaciones se disfruten en dicho periodo, se tendrá derecho a un día adicional más.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de sus pensión del contrato con motivo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora, o en su caso el trabajador, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

**Art. 12.- JORNADA Y HORARIOS ESPECIFICOS**

Como se indica en el artículo 10 del presente convenio, los servicios de portería, distribuidora y limpieza tendrán, dentro de la jornada establecida, horarios específicos, tendentes a asegurar la mejor realización de las actividades propias de la CEC.

**12.1.- HORARIO DE PORTERÍA**

En consecuencia, el horario del personal de portería será para el primer turno, de 8:00 a 15:00 horas y para el segundo de 15:00 a 21:30 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive. Hora y media semanal más media hora diaria del segundo turno serán acumuladas y empleadas en aquellos casos en que excepcionalmente haya que abrir algún día no laborable, excluidos domingos, cubrir periodos de descanso diario no disfrutados por causas excepcionales, o prolongar, también de manera excepcional, la jornada con motivo de alguna actividad extraordinaria.

Las mencionadas actividades extraordinarias, salvo imponderables, se comunicarán al personal de portería afectado al menos con setenta y dos horas de antelación, y deberán haber sido solicitadas por el titular de una Secretaría y llevar el visto bueno y aprobación de la Secretaría de Administración y Finanzas.

Durante el mes de agosto el horario de portería será de siete horas diarias en jornada continuada, de 8:15 a 15:15 horas.

**12.2.- HORARIO DE DISTRIBUIDORA**

El horario para el personal de la distribuidora será el siguiente: la hora de entrada será a las 8:00 horas y la de salida a las 16:00 horas, de lunes a jueves, ambos inclusive. Los viernes la entrada será a las 8:30 horas y la salida a las 13:00 horas.

Durante el mes de agosto el horario de distribuidora será de siete horas diarias en jornada continuada, de 8:15 a 15:15 horas.

**12.3.- HORARIO PERSONAL DE LIMPIEZA**

El horario de las personas adscritas al servicio de limpieza será el siguiente: la hora de entrada será a las 7:00 horas y la de salida a las 14:30 horas, de lunes a jueves, ambos inclusive. Los viernes, dicho horario será de 7:00 a 13:30 horas.

**12.4.- HORARIO ESCUELA SINDICAL JUAN MUÑIZ ZAPICO**

El horario para el personal de recepción de la Escuela Sindical, será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a jueves de 7:30 a 15:00 horas. Los viernes de 8:00 a 14:30 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 15:00 a 22:30 horas. Los viernes de 14:30 a 21:00 horas.

Turno de noche: de lunes a miércoles de 22:30 a 7:30 horas. Los jueves de 22:30 a 8:00 horas.

El horario para el personal de limpieza de pisos será de lunes a jueves de 8:00 a 15:30 horas y los viernes de 8:00 a 14:30 horas.

El horario del personal de mantenimiento será de lunes a jueves, en jornada partida, de 8:30 a 13:30 horas y de 15:30 a 18:00 horas, y los viernes de 8:30 a 15:00 horas.

Dada la actividad desarrollada en la Escuela Juan Muñiz Zapico se considera necesario un margen de flexibilidad en la jornada laboral para atender los servicios y programaciones que deban realizarse imprescindiblemente en fines de semana y/o días festivos, por el personal (recepción, mantenimiento y habitaciones) que deba atenderla. Para ello la Dirección podrá variar el calendario laboral del personal afectado, en jornadas completas, hasta 16 días al año, 120 horas, para trabajos a tres turnos o turno de noche, y hasta 10 días al año, 75 horas, para trabajos a turno fijo o de mañana y tarde, computables en ambos casos por años naturales.

**PLUS DE FLEXIBILIDAD**

El personal afectado por la flexibilidad de jornada percibirá un plus por este concepto, que se cobrará mensualmente en doce pagas y se revisará, el 1 de enero de cada año según la tasa



anual del IPC en diciembre del año anterior. En función de los días máximos de flexibilidad a que puedan verse obligados por su situación, las cantidades para el año 2010 serán las siguientes:

PERSONAL	FLEXIBILIDAD MAXIMA ANUAL	CANTIDAD MENSUAL	CANTIDAD ANUAL
Personal a tres turnos o turno de noche	16 días 120 horas	94,28	1131,36
Personal a turno fijo u horario de mañana y tarde	10 días 75 horas	58,49	701,88

Se abonará el plus de nocturnidad en fines de semana a todos los trabajadores.

#### CONDICIONES DE LA FLEXIBILIDAD

Salvo casos excepcionales y debidamente justificados la Dirección estará obligada a preavisar a los trabajadores/as afectados de los sábados, domingos y festivos que se deberán trabajar con al menos 10 días de antelación.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los días/horas de descanso compensatorio equivalentes a los que hayan trabajado fuera del horario establecido como jornada normal. Los días/horas compensatorios se deberán disfrutar en el año en que se haya producido el derecho o en todo caso en el primer semestre del año siguiente.

El disfrute de los días/horas compensatorios se atendrá a las siguientes normas:

1. El 50% se concentrará principalmente en Navidades, Semana Santa y de Pascua, puentes, y periodo vacacional de verano, y ocasionalmente en aquellos días de baja actividad que no exijan mantener al completo el personal de la Escuela. Para ello, al inicio de cada semestre se acordará con el Comité de Empresa el calendario correspondiente.
2. El 50% estará a libre disposición de los afectados, que estarán obligados a comunicar a la Dirección su intención de disfrutarlo con 10 días de antelación

Estos horarios podrán ser objeto de modificación cuando haya razones suficientes que lo aconsejen y de común acuerdo con el Comité de Empresa.

En todos estos servicios la dirección planificará las vacaciones de todo el personal adscrito a los mismos para garantizar la debida cobertura de aquellos.

#### **Art. 13.- CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO. CONTROL Y VERIFICACIÓN HORARIA.**

##### **13.1.- CRITERIOS GENERALES**

El seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado.

La jornada será la indicada en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

El cómputo de la jornada será semanal, conforme al horario indicado en el anterior artículo.

Se establece una flexibilidad general de media hora para el anticipo de la entrada en relación al horario general establecido, permitiéndose la acumulación diaria de tiempo efectivo de trabajo dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos, siempre que en cómputo semanal no exceda de 36,5 horas y se garantice el apoyo global e indiferenciado del personal al conjunto de la CEC.

##### **13.2.- VERIFICACIÓN HORARIA**

La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la dirección de la CEC, 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 del horario recogido en el presente convenio.

La verificación y control horario de la jornada consistirá en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj, tanto a la entrada y salida del trabajo como en todos aquellos casos en que el trabajador se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (desayuno, comida, asuntos oficiales y de trabajo, asuntos particulares, etc.).

### 13.3.- CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo a realizar será de 36,5 horas en cómputo semanal y se desarrollará con arreglo al siguiente régimen de horario flexible:

De lunes a jueves:

Horario de obligado cumplimiento: entre las 9:30 y las 14:00 h. y entre las 16:00 y las 17:30 h.

Horario flexible: entre las 8:30 y las 9:30 h. y entre las 17:30 y las 18:30 h.

La dirección podrá, de acuerdo con el comité de empresa, llevar a cabo la reordenación necesaria en cuanto al horario flexible para poder garantizar el apoyo global e indiferenciado al conjunto de la comisión ejecutiva.

Los viernes, la hora de entrada será a las 9:30 h. y la de salida a las 14:00 h.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada será, según lo indicado en el artículo 10 del presente convenio, de 32,5 horas semanales, con una duración de seis horas y treinta minutos diarios, de lunes a viernes. La hora de entrada será entre las 8:30 y las 8:45 horas, y la de salida entre las 15:00 y las 15:15 horas (\*)

El margen de tolerancia en la entrada de los colectivos con horario especial (7:00 y 8:00 h. de la mañana) será de 10 minutos, siempre y cuando sea excepcional y no reiterado.

Este margen, con el mismo carácter, será de 5 minutos para el resto de las entradas.

(\*) La duración de la jornada prevista en este artículo durante el periodo mencionado es posible dadas las características del servicio y la organización del trabajo en el ámbito afectado, es decir, personal dependiente de la CEC. Dicha jornada no es de aplicación al personal sujeto a jornadas especiales.

### 13.4.- PAUSA DE COMIDA

La pausa para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos, y se realizará entre las 14:00 y las 16:00 horas.

Se requerirá la realización de los correspondientes marcajes de salida y entrada, se efectúe dicha pausa dentro o fuera del centro de trabajo.

### 13.5.- PAUSA DESCANSO MAÑANA

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de 15 minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:30 horas y las 12:30 horas.

Dicha pausa, en caso de su utilización, deberá marcarse en el reloj de control.

La no utilización del tiempo para desayuno no incrementará el cómputo de la jornada realizada.

**13.6.-** El tiempo de trabajo realizado fuera de la jornada habitual no será computado a efectos de cumplimiento de la jornada establecida, salvo casos excepcionales, motivados por necesidades de servicio, que sean debidamente justificados por los responsables autorizados para ello.

**13.7.-** La frecuencia de marcajes impares, o ausencia de los mismos por olvido, dará lugar sólo al cómputo horario que los responsables indiquen como asistencia real.

### 13.8.- AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO

Las ausencias previstas en los artículos 14 y 15 del presente convenio, deberán ser comunicadas previamente a la Dirección y, en su caso, autorizadas por el responsable directo o departamento que a tal efecto se indique.

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato al responsable del departamento o secretaría correspondiente.

La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

No se computará como absentismo a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo utilizado para asistencia médica durante el periodo de embarazo y postparto, así como el tiempo realmente necesario para el cuidado del hijo/a en situaciones excepcionales.



### 13.9.- ASUNTOS PERSONALES

Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes, se establece la conversión en horas (bolsa horaria) de los días fijados para ello en el artículo 15 del presente convenio.

Dicha bolsa horaria será calculada a razón de 7 h., 15 minutos por día.

La ausencia al trabajo de un día completo será descontada como tal.

**13.10.-** La verificación y control horario de la jornada debe contemplar las peculiaridades del trabajo que ciertas personas realizan y que, habitualmente, no requiere para su correcto desempeño la presencia en el centro habitual de trabajo.

Así mismo existen horarios especiales para el personal que cubre servicios concretos no recogidos en el artículo 12 del presente convenio.

Estos trabajadores estarán incluidos en los grupos o colectivos siguientes:

- Técnicos de los gabinetes socioeconómico, jurídico y salud laboral.
- Responsables de área, servicios, departamentos, etc.

La verificación y control horario para los trabajadores incluidos en los anteriores apartados será la siguiente:

#### TÉCNICOS DE GABINETES, RESPONSABLES DE ÁREA, SERVICIOS....

La verificación y control de la jornada de los trabajadores incluidos en estos colectivos se realizará conjugando la presencia en el centro habitual de trabajo con el análisis de los trabajos realizados fuera del mismo.

En consecuencia, deberán realizar los marcajes de las entradas y salidas en el centro de trabajo habitual, y se buscarán los instrumentos idóneos para la verificación de los trabajos externos en función del área específica en que los desarrolle.

Los responsables de Área, Servicios, etc., que se regulen por este sistema de verificación serán única y exclusivamente los que la dirección autorice.

#### PERSONAL DE LOS SERVICIOS CON HORARIOS FIJADOS EN EL ARTÍCULO 12

Los trabajadores incluidos en este colectivo tendrán la obligación de marcar la entrada y salida del trabajo, cumpliendo el horario establecido en el citado anexo.

Los trabajadores incluidos en este colectivo tendrán derecho a 20 minutos de descanso dentro de la jornada, computable como tiempo de trabajo.

Dicho tiempo, para su disfrute, deberá marcarse en el reloj. La ausencia de marcaje, y por tanto la no utilización del mismo, no incrementará el cómputo de jornada realizada.

Este tiempo para descanso no podrá utilizarse con el fin de acortar la jornada de trabajo en las salidas ni al inicio de la misma.

### 13.11.- TRABAJOS EXTERNOS

Los trabajadores que para la realización de su trabajo deban ausentarse habitualmente del centro de trabajo durante una parte de la jornada deberán indicar dichas ausencias mediante el marcaje de salida y entrada utilizando la clave correspondiente para ello.

Dicho personal será única y exclusivamente el que la dirección reconozca y autorice como tal.

### 13.12.- TRABAJADORES CON HORARIO ESPECIAL

Los trabajadores con horario especial acordado individualmente con la dirección tendrán la obligación de realizar los marcajes correspondientes a las características de la jornada acordada.

Las pausas por descanso tendrán la duración proporcional y acorde con la jornada realizada.

### 13.13.- CÓMPUTO DE JORNADA Y LISTADOS DE HORAS TRABAJADAS

Los listados de cumplimiento horario se facilitarán individualmente cada mes, al objeto de que cada trabajador pueda conocer las horas trabajadas y, en su caso, corregir los errores detectados y justificar el eventual absentismo que pudiera reflejarse en los mismos.

**13.14.-** Los incumplimientos a los apartados anteriores darán lugar a la adopción por parte de la dirección de las medidas oportunas recogidas en el presente convenio.

## CAPÍTULO IV

## PERMISOS Y LICENCIAS

**Art. 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

El personal asalariado de la CEC, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- a. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la Comunidad de Madrid. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se tendrá el tiempo suficiente para asistir al mismo sin que exceda de media jornada, ampliable si es fuera de la Comunidad de Madrid al tiempo estrictamente necesario.
- b. Los trabajadores tendrán derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida.
- c. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.
- d. Tres días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la Comunidad de Madrid.
- e. Tres días laborables por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- f. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador.
- g. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma, o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Asimismo los trabajadores podrán optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- h. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.
- i. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos de la pareja con la que se conviva, sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.
- j. Un día por mudanza y dos días si ésta se produce fuera de la Comunidad de Madrid.
- k. Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal de la pareja de vivir en común. En esta última la CEC y el Comité decidirán la forma de verificar que la pareja ha empezado a convivir en la fecha indicada.
- l. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

**Art. 15.- DÍAS PERSONALES Y TRABAJO FUERA DE JORNADA**

Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos se establecen seis días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones. Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean días laborables, dichos días serán descontados de los seis anteriormente citados. Nunca se podrán juntar con las vacaciones. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

Los trabajadores que al 1 de enero de cada año lleven contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.



El tiempo realizado fuera de jornada será retribuido con el 175% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable.

Los trabajos realizados en día festivo o días no laborables se compensarán con dos días libres.

Será imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la tarea causante de dicho exceso. Dicha responsabilidad solo residirá en las personas que compongan la CEC o en quien aquellas hayan delegado.

En el caso de que el trabajo a efectuar se realice fuera del local de Fdez. de la Hoz y la CEC no haya previsto servicio de comedor gratuito, se abonará la dieta de comida y/o cena, según corresponda.

En todos los casos la certificación, así como la comunicación previa cuando se trate de días festivos o no laborables, será presentada en la Secretaría de Administración y Finanzas ante el responsable de Administración.

#### **Art. 16.- EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa 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 si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo y tercer año el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En estos tres primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los dos años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador 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 empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

- a). Nombramiento de cargo público, sindical o político.
- b). Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CC.OO., también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

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

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar 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.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

En los casos de excedencia forzosa la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a seis meses. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

## CAPÍTULO V

### GARANTÍAS Y MEJORAS SOCIALES

#### **Art. 17.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, MATERNIDAD**

En situación de baja por accidente, enfermedad y suspensión del contrato por maternidad se abonará el 100% de la retribución.

Los trabajadores que disfruten del permiso de maternidad se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Cuando se establezca por ley el derecho a la suspensión del contrato por paternidad, se tendrán los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

#### **Art. 18.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Con el fin de promover la formación para el conjunto de los trabajadores al servicio de la CEC se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, a la que se le asignan las siguientes funciones:

- Actualizar el plan para el diagnóstico de necesidades de las distintas áreas de trabajo, tanto desde el punto de vista de la dirección como de la demanda de formación de los trabajadores/as y vincularlo a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, realizando, en su caso, las modificaciones que resultasen oportunas.
- Concretar un plan de formación que responda al diagnóstico anterior, y que incluya su evaluación.
- Establecer las prioridades de formación y los criterios de acceso.
- Vincular las fórmulas de financiación a las distintas necesidades formativas, ya sean para la actualización de la cualificación, promoción profesional/personal,.
- Establecer el procedimiento de difusión del plan de formación entre el conjunto del personal asalariado de la CEC.
- Evaluar y controlar todas las acciones formativas realizadas.
- Estudiar y negociar las solicitudes de adaptación de la jornada ordinaria que tengan por objeto la realización de acciones formativas solicitadas por los trabajadores y trabajadoras. Para la valoración y resolución de las solicitudes presentadas, la Comisión Paritaria de Formación definirá y establecerá criterios objetivos.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas propuestas por la dirección se realizará en tiempo de trabajo.

En el caso de la participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas solicitadas por ellos, la Comisión Paritaria estudiará y negociará en cada caso la adaptación de la jornada ordinaria para posibilitar la realización de los mismos, teniendo en cuenta distintos criterios.

Para posibilitar la asistencia a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas, se disfrutará del permiso retribuido imprescindible. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la reducción de jornada.

#### **Art. 19.- BECAS**

La Confederación Sindical de CC.OO., con el fin de desarrollar su política social y a fin de facilitar la realización de estudios que den lugar a titulaciones reconocidas oficialmente, decide crear un sistema de concesión de becas para estudios a los trabajadores de la CEC. A tal fin se da forma al presente reglamento.

#### **19.1.- FONDO SOCIAL DE BECAS**

La C.E.C. crea un fondo social de becas con una dotación máxima de:

Seis mil novecientos cuarenta y tres euros con setenta y siete céntimos para el año 2010.  
(6943,77 € ).

En los años sucesivos, se le aplicará como incremento la tasa anual de IPC.



#### **19.2.- CONCESIÓN DE BECAS**

La concesión de becas y la determinación de su cuantía, así como el estudio de las reclamaciones que puedan realizar los afectados por la aplicación de este reglamento, serán funciones que desempeñará exclusivamente una comisión que estará integrada por un miembro de la Secretaría de Administración/Finanzas y otro del Comité de Personal.

La solicitud de la beca se presentará al Comité de Personal entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre en primera instancia, si bien podrán presentarse otras nuevas solicitudes a lo largo del año, que podrán ser aceptadas si del fondo asignado a este fin quedan recursos.

La comisión se reunirá a comienzos del mes de noviembre para valorar las solicitudes y señalar aquellas que sean aceptadas.

#### **19.3.- BENEFICIARIOS**

Podrán beneficiarse de estas ayudas todos los trabajadores de la CEC sin ningún tipo de condición.

#### **19.4.- ESTUDIOS BECADOS**

Serán becados los estudios siguientes: Enseñanza media, formación profesional, universitaria, técnica y cualquier otra disciplina docente que esté reconocida oficialmente, con preferencia en enseñanzas públicas. Cuando dicha enseñanza sea imposible realizarla en instituciones públicas, será la comisión quien lo valorará.

Los gastos anuales, debidamente justificados que ocasione la educación de trabajadores minusválidos, serán especialmente atendidos siempre que esa condición sea reconocida por la Seguridad Social o por otras instituciones dedicadas especialmente a ello.

#### **19.5.- CUANTÍA Y PAGO DE LAS BECAS**

La beca cubrirá el 100% del coste del curso. Si hubiese un número elevado de peticiones y no se pudiese cubrir la cuantía total la distribución será equitativa entre todas las solicitudes.

El pago de la beca estará sujeto a la presentación del original de la matrícula o documento acreditativo.

Si no se agotara la cifra total del fondo social, todo aquel que se encuentre disfrutando de una beca de estudios podrá solicitar ayuda para libros de texto. La cuantía estará limitada por la cantidad resultante, pero nunca podrá ser superior a 165 euros y tendrá como requisito la previa presentación de factura.

#### **19.6.- PÉRDIDA DE BECAS**

Cada asignatura sólo puede ser becada dos años consecutivos, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda tras la aprobación de la asignatura misma.

#### **Art. 20.- FONDO SOCIAL**

La cuantía anual no gastada en becas se destinará a dotar un Fondo Social cuya finalidad será la decidida por la Comisión Paritaria.

### **CAPÍTULO VI**

#### **DERECHOS SINDICALES**

**Art. 21.-** Los compañeros que trabajan en la estructura organizativa de la CEC, por su condición de asalariados del sindicato y por la índole de su trabajo, tienen unas limitaciones específicas. No obstante podrán asistir a las asambleas que, para tratar de las directrices sindicales que deben orientar el trabajo de la estructura organizativa, se celebren. Para ello serán convocados periódicamente por los órganos competentes.

La CEC, a propuesta del Comité de Empresa, se reunirá con éste para tratar aquellas cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera colectiva.

El Comité de Empresa dispondrá de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Los trabajadores tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en tiempo de trabajo.

La CEC dará cumplimiento a la Ley 2/1991 de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

La CEC respetará el cumplimiento del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las competencias del Comité de Empresa.

La CEC informará a la representación legal de los trabajadores 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 sea o no del Comité de Empresa.

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.

**SUBCONTRATACION DE ACTIVIDADES.-** Cuando la empresa contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará al Comité de Empresa en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

## CAPÍTULO VII

### SALUD LABORAL

**Art. 22.-** En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores 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 dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Con la información obtenida de dicha evaluación, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad de los trabajadores, en todo lo que concierne a la seguridad de los centros donde desarrollan sus actividades. Por lo tanto, la dirección se compromete a la adopción de un plan de seguridad del edificio acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etc.). Así mismo se compromete a la limpieza de los sistemas de ventilación del edificio dos veces al año, según la normativa vigente en la CM.

**Art. 23.- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

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

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el Órgano Técnico correspondiente.

**Art. 24.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 25.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por tres delegados de Prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.
- Los temas relacionados con medio ambiente.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

**Art. 26. SITUACIONES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las que se refieren los artículos 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará las prestaciones correspondientes de seguridad social hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

#### **Art. 27.- MEDIO AMBIENTE**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

a) Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de substancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

b) Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD**

#### **Art. 28.- CONCEPTO DE MINUSVALÍA**

Se entenderá por minusvalía aquellas que experimenten personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por ciento, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

#### **Art. 29.- CUPO DE RESERVA**

La Comisión Ejecutiva tenderá, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 5 por ciento de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la oficina de empleo.

No podrán considerarse dentro del cupo de reserva aquellos trabajadores que adquieran una minusvalía como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Comisión Ejecutiva.

#### **Art. 30.- REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

La Comisión Ejecutiva conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa.

En esta circunstancia la empresa vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador, en función de su discapacidad.

Cuando los equipos profesionales consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador un puesto de trabajo compatible con su minusvalía. El trabajador podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

#### **Art. 31.- SELECCIÓN**

Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para minusválidos, se acreditarán, mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales, las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

#### **Art. 32.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

La comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reserven con preferencia absoluta.

**Art. 33.- JORNADA**

Los trabajadores minusválidos podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio a petición del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

**CAPÍTULO IX****FALTAS Y SANCIONES****Art. 34.- 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, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

**Art. 35.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

La falta, sea cual sea su calificación deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador afectado y notificada al comité de empresa.

El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 5 días hábiles en el caso de las faltas leves, y 10 días hábiles en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del trabajador imputado, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

**Art. 36.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

3.1.- Se considerarán como faltas leves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.
- b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- d. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.
- e. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores afiliados o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

3.2.- Se considerarán faltas graves:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.



- b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c. La simulación de enfermedad o accidente.
- d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.
- e. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.
- f. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o para el propio sindicato.
- g. La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- h. Las ofensa de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- i. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- j. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3.3.- Serán faltas muy graves:

- a. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.
- d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.
- h. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- i. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- j. El acoso moral.
- k. 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 trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año

**Art. 37.- SANCIONES**

- 1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
- a). Por faltas leves:
    - a. Amonestación verbal o escrita.
    - b. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
  - b). Por faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
    - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.



- c). Por faltas muy graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
  - Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
  - Traslado a otro centro de trabajo por un plazo no superior a un año.
  - Despido.

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

Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

3.- En lo supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

4.- Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

#### 5.- PRESCRIPCIÓN Y CANCELACIÓN

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección de la CEC tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 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.

## CAPITULO X

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PROMOCIONES

#### **Art. 38.- CONTRATACIONES**

Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y previo acuerdo con el Comité podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.

Cuando se utilicen estas modalidades de contratación, podrán establecerse períodos de prueba cuya duración máxima será de 15 días para los trabajadores no titulados y de dos meses para los titulados.

Los trabajadores que accedan a cualquier tipo de contratación disfrutarán de los mismos derechos que el resto de trabajadores afectados por el presente convenio.

#### **Art. 39.- PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO**

Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes, o los puestos de nueva creación que se produzcan, independientemente de cual sea el tipo de contratación, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, el acceso a esos nuevos puestos de trabajo a los trabajadores de la CEC.

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.

En la convocatoria interna, reservada a los trabajadores de la CEC, podrán participar todos los trabajadores que se encuentren de alta en el momento de la convocatoria independientemente de su carácter de fijos o temporales. En el caso de que concurra a la convocatoria un interino que esté desempeñando el puesto de trabajo de otro fijo sustituido y sea promocionado a través de la convocatoria, la vacante dejada por el interno promocionado sólo será cubierta nuevamente mediante nueva interinidad si lo decide la Secretaría de Admón. y Finanzas.

Independientemente del procedimiento acordado de selección de personal, en todo momento del proceso de selección y en las diferentes pruebas o etapas que se pudieran plantear estará presente un miembro de la representación legal de los trabajadores, como forma de garantizar el correcto funcionamiento del proceso de selección y velar por los derechos de los trabajadores.

Para la cobertura de puestos de trabajo tanto fijos como de carácter temporal, hasta el nivel de oficial primera administrativo y excluidas las categorías técnicas, se constituirá una bolsa de trabajo formada por aquellos candidatos 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.

Excepcionalmente y previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, se podrá asimilar a la bolsa de trabajo a aquellos trabajadores provenientes de organizaciones o entidades relacionadas con CC.OO., y que tengan acreditada experiencia para cubrir los puestos de trabajo objeto de la misma.

El ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el presente artículo se ejecutará en la Comisión Mixta de Contratación que se constituirá a tal efecto.

Dicha comisión estará formada por dos miembros de la dirección y por un miembro de la representación legal de los trabajadores.

Esta comisión actuará además en todas las funciones de valoración y tribunal relacionadas con las convocatorias tanto internas como externas.

#### ***Art. 40.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN***

1.- Se constituye una comisión paritaria de promociones compuesta por dos miembros en representación de la Representación Legal de los Trabajadores y dos miembros en representación de la Dirección.

2.- A efectos de la aplicación de las promociones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a). Las promociones, tanto por cambio de categoría como de nivel salarial, hasta el nivel correspondiente a la categoría de Jefe de 2<sup>a</sup> administrativo deberán ser acordadas por la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores.

b). Las promociones, tanto por cambio de categoría como de nivel salarial o asignación del complemento de puesto funcional, a partir de Jefe de 1<sup>a</sup> administrativo serán decididas por la Dirección, previa información y consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.

Los auxiliares administrativos serán promovidos a oficiales de 2<sup>a</sup> administrativos al cumplir dos años de permanencia en la empresa dentro de esa categoría.

#### ***DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA***

Se constituye una comisión paritaria del presente convenio colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

Dicha comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número no superior a cuatro por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

a) Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.

b) Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.



c) Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este convenio. Así mismo, la comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deben destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reservan con preferencia absoluta.

Las resoluciones en el seno de dicha comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento siempre que se considere necesario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En los posibles casos de jubilación parcial, la dirección, de acuerdo con la ley vigente, analizará los casos que le sean solicitados y valorará la oportunidad de aplicar en función de las necesidades organizativas, en cada caso, esta medida e informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes y de las decisiones adoptadas.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Todos los trabajadores asalariados al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal y sujetos al presente convenio, estarán incluidos en una categoría profesional y nivel retributivo de los que figuran en la tabla del Anexo I, que se adjunta

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

La Comisión Paritaria elaborará en el plazo de doce meses un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento de la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que abordará entre otras cuestiones los procedimientos a seguir.

Igualmente se elaborará un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento de los supuestos de acoso moral.

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad, desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**TABLA SALARIAL 1 ENERO 2010 (incluido el 1% a cuenta)**

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO EUROS MES
TÉCNICO SUPERIOR - TÉCNICO INFORMÁTICA 1 <sup>a</sup> - JEFE DE ÁREA	1	3.244,62
	2	3.000,04
	3	2.731,74
	4	2.465,89
	5	2.325,24
TÉCNICO MEDIO - TÉCNICO INFORMÁTICA 2 <sup>a</sup>	5	2.325,24
	6	2.206,31
JEFE ADMINISTRATIVO 1 <sup>a</sup> - JEFE DE SERVICIO - TÉCNICO INFORMÁTICA - PERSONAL DE APOYO SINDICAL	7	2.090,21
	8	2.011,66
JEFE 2 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO - TÉCNICO INFORMÁTICA	9	1.895,53
	10	1.816,97
OFICIAL 1 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO - TÉCNICO INFORMÁTICA 3 <sup>a</sup> - OFICIAL 1 <sup>a</sup> OFICIOS	11	1.700,86
	12	1.622,31
OFICIAL 2 <sup>a</sup> ADMINISTRATIVO - OFICIAL 2 <sup>a</sup> OFICIO- RECEPCIONISTA - CONSERJE	13	1.506,19
	14	1.427,61
OFICIAL OFICIOS VARIOS - PERSONAL DE LIMPIEZA	15	1.387,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO - TELEFONISTA - PORTERO	15	1.387,51
TRIENIO		37,05

(03/24.257/10)