

DL	GRUPO FUNCIONAL	GRUPOS HORARIOS GENERALES DE TRABAJO DE REFERENCIA			
		Invierno		Verano	
		Grupo horario 1	Grupo horario 2	Grupo horario 1	Grupo horario 2
2	<b>a.4. Socorristas</b>	10:00 a 16:40	14:50 a 21:30	10:00 a 16:40	14:50 a 21:30
2/4	<b>b.1. Mantenimiento</b>	08:00 a 14:40*	14:50 a 21:30	08:00 a 14:40*	14:50 a 21:30
<b>7. Mantenimiento común</b>					
2	<b>b.1. Almacén</b>	08:00 a 15:00*	---	08:00 a 15:00*	---
2	<b>b.2. Mantenimiento</b>	08:00 a 15:00*	---	08:00 a 15:00*	---
2	<b>b.3. Jardinería</b>	08:00 a 15:00*	---	08:00 a 15:00*	---
2	<b>b.4. Limpieza</b>	07:00 a 13:40	08:00 a 14:40	07:00 a 13:40	08:00 a 14:40

\* Ajuste semanal

- a.: Atención directa al Socio.
- b.: Servicios complementarios.

Meses de verano: mayo a septiembre, ambos inclusive.  
 Meses de invierno: octubre a abril, ambos inclusive.

- Los horarios de trabajo se desarrollarán durante 6 días a la semana, complementándose la jornada de trabajo ordinario pactada.  
 Los días de libranza se establecerán según las necesidades específicas de cada grupo funcional o servicio:

Código	Días de libranza (DL)
1	De lunes a viernes (uno).
2	Domingo.
3	Domingo / lunes.
4	De lunes a viernes (uno) en verano.

- En caso de acuerdos individuales con la Dirección, será posible el establecimiento y asignación de horarios distintos a los incluidos en el cuadro de organización.

(03/5.303/09)

### Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 3 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Fundación ONCE del Perro-Guía" (código número 2810382).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Fundación ONCE del Perro-Guía", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de noviembre de 2008, 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

- Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
  - Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Madrid, a 3 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

#### CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN O.N.C.E. DEL PERRO-GUÍA Y SU PERSONAL

##### Capítulo primero

##### *Ámbito de aplicación*

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente convenio colectivo se pacta entre la dirección de la Fundación Once del Perro-Guía y el comité de empresa de esta entidad, como representantes legales de sus trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal.*—1. El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Once del Perro-Guía (en adelante, Fundación).

2. Quedan excluidos de este convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la Fundación por cualquier contrato distinto del laboral.

Art. 3. *Ámbito funcional y territorial.*—Las condiciones de trabajo de este convenio colectivo se aplicarán a todo el personal de la Fundación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2009. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos respecto de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID cuando así se señale expresamente en cada caso.

Art. 5. *Prórrogas y denuncia.*—Este convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—1. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro documento de carácter colectivo ya sea convenio, acuerdo o pacto.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran, por mejora concedida unilateralmente por la Fundación, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.

##### Capítulo segundo

##### *Comisión paritaria*

Art. 8. *Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.*—1. Se acuerda la creación de una comisión con la denominación del

epígrafe, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de dos miembros de cada una de las partes, debiendo constituirse, como máximo, dentro de los treinta días siguientes a la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

3. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del presente convenio.
- b) Control y seguimiento de la aplicación del convenio, y de su desarrollo normativo.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos que se susciten en relación con el convenio.
- d) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia del convenio, así como las que le sean delegadas por la representación de las partes firmantes.

4. En su primera sesión, la comisión elegirá al presidente y al secretario, cuyas funciones serán: Convocar y moderar sus reuniones, levantar acta de las mismas, llevar el registro y archivo de los asuntos tratados en ella y certificar sus acuerdos. Asimismo, la comisión aprobará sus propias normas de funcionamiento.

5. La comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada cuatro meses, y con carácter extraordinario siempre que existan asuntos urgentes a tratar y las partes que la integren lo decidan.

### Capítulo tercero

#### Organización del trabajo

Art. 9. *Facultad*.—1. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Fundación, sin merma de las atribuciones que la Ley y el presente convenio colectivo confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

2. El trabajador está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento.

Art. 10. *Uniforme de trabajo*.—1. La Fundación facilitará anualmente dos uniformes a los trabajadores fijos que estén prestando servicios en los Departamentos de Perreras, Crianza, Cachorros y Entrenamiento e Instrucción, así como a los que ostenten la categoría profesional de ordenanza, de acuerdo con la composición y períodos de renovación que se detallan en el número 3 de este artículo.

El uso del uniforme podrá extenderse, por decisión de la Fundación, a aquellos otros trabajadores que por las necesidades de su puesto, sea de forma permanente o esporádica, así lo requieran.

2. El uniforme de trabajo será de uso obligatorio durante el servicio, no pudiendo ser utilizado fuera de las actividades de la Fundación.

3. Las prendas del uniforme serán de una calidad idónea en función del trabajo a realizar. Se entregará el mismo número de prendas para todos los trabajadores, siendo la composición del uniforme la siguiente:

- A) Uniforme de verano:
  - Dos polos de manga corta.
  - Dos pantalones.
  - Un par de zapatillas deportivas.

- B) Uniforme de invierno:
  - Dos polos de manga larga.
  - Dos sudaderas.
  - Dos pantalones.
  - Un par de botas de invierno.
  - Una prenda de abrigo y agua tipo “goretex”.

La Fundación repondrá cada año los uniformes, a excepción de las botas de invierno y la prenda tipo “goretex”, que serán repuestas cada dos años.

El uniforme se entregará en un plazo prudencial en cada temporada, teniendo en cuenta las condiciones climatológicas.

Los trabajadores adquirirán directamente las zapatillas deportivas y las botas de invierno. En este caso, la Fundación abonará a los trabajadores el importe invertido en la compra, con un límite máximo de 40 euros para cada par de zapatillas deportivas, y de 100 euros para el par de botas de invierno, contra la necesaria presentación de una factura en regla.

### Capítulo cuarto

#### Clasificación profesional

Art. 11. *Categorías*.—1. El personal que presta sus servicios en la Fundación se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en las categorías que se reflejan en los Anexos del presente convenio colectivo.

2. Los requerimientos exigidos para cada categoría aparecen reflejados en el Anexo 1, y las definiciones funcionales en el Anexo 2.

3. Son categorías profesionales equivalentes las que cuenten con similares requerimientos de titulación o competencia.

Art. 12. *Movilidad*.—1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen, y por el tiempo imprescindible para su atención.

2. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de la categoría de origen.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Fundación deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

### Capítulo quinto

#### Contratación

Art. 13. *Contratación*.—1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, y en ellos se reflejarán los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes, pudiendo celebrarse cualquier tipo de contrato recogido en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Todos los contratos incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de tres meses para ordenanzas y auxiliares administrativos y de seis meses para los restantes puestos de trabajo. La situación de IT interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.

3. El contrato en prácticas podrá concertarse con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. Todos los contratos de trabajo generarán las retribuciones previstas para el respectivo puesto de trabajo, según el detalle de la tabla salarial del presente convenio, o la parte proporcional que corresponda en los supuestos de contrato a tiempo parcial.

5. Por parte de la Fundación se entregará al comité de empresa una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito de conformidad con el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por el comité de empresa, y enviada a la Oficina de Empleo.

Art. 14. *Trabajo a tiempo parcial*.—1. La Fundación podrá efectuar contrataciones a tiempo parcial para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, con carácter indefinido o por tiempo determinado. En particular, tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial las contrataciones realizadas para la cobertura de las necesidades propias del puesto en sábados, domingos y festivos, a lo largo del año.

La retribución correspondiente a estos contratos será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, en cómputo anual, por referencia a la retribución prevista para el mismo puesto de trabajo en jornada completa en el presente convenio colectivo.

2. En materia de realización de horas complementarias regirán las siguientes especialidades:

- a) El número máximo de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato o del máximo permitido por la legislación vigente en cada momento.
- b) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas cuya realización podrá ser requerida por la Funda-

ción. La distribución y la forma de realización de las horas complementarias se pactarán con cada trabajador. En cada pacto se establecerá la anticipación con la cual los trabajadores deban conocer el día y las horas de realización de las mismas, no siendo de aplicación el preaviso de siete días previsto en el artículo 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo sexto

### Régimen de trabajo

Art. 15. *Superior categoría.*—1. Cuando la Fundación aprecie la necesidad de realizar trabajos de superior categoría designará al trabajador que deba realizar dichos trabajos de entre aquellos que, cumpliendo los requerimientos del puesto, estén ubicados en puestos de trabajo de nivel retributivo inferior. De tal designación se dará traslado al comité de empresa, notificándose, igualmente, por escrito al trabajador designado la encomienda de las tareas.

2. Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría se le abonará la diferencia de sueldo entre el puesto de trabajo que ostenta y el que ejerce desde el primer día de la realización de los trabajos.

3. Si el trabajador realizase funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar de la Fundación la cobertura de la plaza correspondiente a las funciones por él efectuadas si se dan las condiciones previstas en el artículo 16 del convenio.

4. Los puestos de trabajo provisionalmente vacantes a causa del desempeño, por sus titulares, de suplencias de superior categoría podrán cubrirse mediante contratos de interinidad, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 de este convenio.

Art. 16. *Cobertura de vacantes.*—1. La provisión y cobertura definitiva de plazas vacantes, sean o no de nueva creación, y para todos los departamentos, se efectuará por la Fundación atendiendo a los criterios establecidos en este artículo.

2. Previamente a la cobertura de puestos de trabajo mediante la contratación directa de personal ajeno a la Fundación, se posibilitará la promoción profesional de los trabajadores, articulando, en su caso, un turno de ascenso entre todo el personal fijo de plantilla que cuente con el correspondiente certificado de aptitud.

3. El ascenso del personal afectado por la presente norma se basará en los principios de aptitud, cualificación, perfil personal y profesional del candidato, y conocimiento del puesto a cubrir.

4. La Fundación dará publicidad en los tabloneros de anuncios al puesto de trabajo a cubrir, con especificación de:

- Conocimientos que se exigen y perfil requerido.
- Puesto a ocupar con definición de las funciones y tareas a desempeñar.
- Condiciones retributivas.
- Composición del tribunal calificador.
- Programa y fechas de las pruebas.
- Criterios básicos de selección.

Y señalando un plazo máximo de diez días para la admisión de solicitudes. De este aviso se dará traslado asimismo al comité de empresa con tres días de antelación con respecto a su publicación, a fin de que pueda emitir las sugerencias que estime pertinentes.

La presentación de solicitudes lleva implícita la aceptación de todas las condiciones previstas en la convocatoria.

5. El tribunal calificador estará compuesto por personas expertas, designadas por la dirección de la Fundación, que podrán ser o no empleados de la misma, y por un miembro del comité de empresa con cualificación suficiente.

Las pruebas podrán ser en el mismo centro de trabajo o fuera de él. El tribunal decidirá, en virtud del puesto a cubrir las pruebas que deberán realizarse, incluyendo exámenes de conocimientos teóricos y prácticos, exámenes psicotécnicos, trayectoria profesional y entrevista personal con el candidato.

Los criterios de selección tendrán carácter objetivo y técnico y estarán encuadrados dentro de las líneas generales marcadas por la Federación Internacional de Escuelas de Perros-Guía sobre la materia.

6. La Fundación podrá recurrir libremente a la contratación directa, con carácter temporal o indefinido, en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación en vigor, una vez que se agote el turno de promoción sin que los candidatos reúnan los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del tribunal calificador.

Art. 17. *Sustituciones temporales.*—1. La cobertura temporal de sustituciones por cualquier causa y con reserva de puesto de trabajo podrá ser realizada por aquellos trabajadores fijos de la misma categoría profesional, que presten servicio en turnos o jornadas diferentes, y que soliciten efectuar estas suplencias.

2. La Fundación facilitará que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a la realización de estas sustituciones, siempre que lo aconsejen las necesidades del servicio, y evitando las sustituciones en cadena.

3. Las sustituciones temporales que resulten por cualquier causa podrán dar lugar a la cobertura del puesto mediante contratos de interinidad.

Art. 18. *Formación.*—1. La Formación será diseñada, coordinada y supervisada por un comité de formación, del que formará parte un miembro del comité de empresa.

Los cursos de formación podrán ir destinados a todos los trabajadores, expidiendo los correspondientes certificados.

Los criterios de formación tendrán carácter objetivo y técnico, y estarán encuadrados dentro de las líneas generales marcadas por la Federación Internacional de Escuelas de Perros-Guía sobre la materia.

Asimismo, la Fundación abordará la formación informática y de nuevas tecnologías, exigibles para el desempeño de cada puesto de trabajo, tal y como figura en los requerimientos de los Anexos 1 y 2.

2. La Fundación promoverá procesos de formación y cualificación profesional, con el fin de que sus trabajadores estén en posesión de las habilidades, conocimientos y certificados de aptitud adecuados para la cobertura futura de las necesidades de la Fundación. En estos casos, la superación de los cursos de formación será una condición previa a la participación en procesos de ascenso de categoría.

La Fundación articulará adecuadamente los cursos de formación para que todo el personal interno que lo desee pueda acudir a dichos cursos, en la medida de lo posible, sin ser excluidos por motivos de organización del trabajo, horarios o incompatibilidades, respetando siempre las necesidades del servicio.

Art. 19. *Jornada laboral.*—1. La jornada laboral se establece en treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo como promedio, con las excepciones previstas en este convenio.

2. Por necesidades del servicio, la Fundación podrá articular jornadas que, en cómputo diario y semanal, no se ajusten al apartado 1 de este artículo, y ello para el personal vinculado a la atención y cuidado de los perros-guía, así como al personal de instrucción y entrenamiento, no superándose como jornada diaria las nueve horas y respetándose siempre el cómputo mensual.

Art. 20. *Reducción de jornada.*—1. El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los ocho años.

Tendrán el mismo derecho aquellos trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Las discrepancias surgidas entre la Fundación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento legalmente establecido.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminu-

ción proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, siempre de mutuo acuerdo entre la Fundación y la trabajadora.

Art. 21. *Carácter de la jornada.*—1. La jornada laboral se desarrollará ordinariamente de lunes a viernes, con las excepciones recogidas en este capítulo.

2. Cuando se produzcan vacantes definitivas en cualquier turno de trabajo, se ofertará su cobertura a trabajadores ubicados en el mismo puesto de trabajo, atendiendo sus solicitudes por orden de antigüedad. Igualmente, y con el mismo criterio, se facilitará el acceso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial a ocupar vacantes de su mismo puesto de trabajo en jornada completa.

3. La articulación de los horarios de entrada y salida del centro, se realizará mediante acuerdo entre la dirección y el comité de empresa.

Art. 22. *Régimen de jornada flexible.*—Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la Fundación, el comité de empresa podrá pactar con la dirección el establecimiento de dos horarios de entrada y salida del centro, con un margen de treinta minutos entre uno y otro, pudiendo acogerse los trabajadores al horario que más les interese de ambos.

En todo caso, quedarán correctamente cubiertas las necesidades del servicio, especialmente en lo referente a los equipos de profesionales que comparten vehículo para sus desplazamientos.

Art. 23. *Descanso diario y semanal.*—1. Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo. La concreción exacta del disfrute de este descanso se fijará de común acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho, como regla general, a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, con las excepciones de los puestos de trabajo de cuidadores de perreras e instructores de movilidad con perro-guía, a los que podrá exigírseles la prestación de servicios en días no laborables para atender las necesidades del servicio, con arreglo a las especificaciones siguientes:

- a) A los cuidadores de perreras podrá exigírseles la prestación de servicios en sábados y domingos, sin que pueda hacerse en fines de semana consecutivos, y siempre que los servicios de fin de semana no queden atendidos en función de ausencia por cualquier causa. En todo caso, la asignación de estos trabajos en fin de semana se realizará de forma rotativa. Los días trabajados se compensarán con igual descanso en la semana siguiente.
- b) A los instructores de movilidad con perro-guía podrá exigírseles la prestación de trabajo en jornadas de lunes a sábados cuando se encuentren impartiendo cursos de usuarios o realizando los preceptivos seguimientos. Los sábados y festivos, comprendidos en cada curso que haya de prestarse servicio se compensarán en igual descanso una vez terminado el curso y seguimiento preceptivos.

Por estas tareas los instructores percibirán un “Complemento por unidad graduada”, a tanto alzado, por el importe y en las condiciones reguladas en el artículo 36.4 de este convenio.

3. Lo dispuesto en el apartado 2 no será de aplicación a los trabajadores en cuyo contrato figure la obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos.

Art. 24. *Vacaciones.*—1. Desde el 1 de enero de 2009 se disfrutarán veintitrés días hábiles de vacaciones anuales retribuidas que el trabajador podrá fraccionar en tres períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. En caso de fraccionamiento de vacaciones el interesado en ejercer este derecho deberá solicitarlo con dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural a que correspondan y no podrán ser compensadas en metálico.

2. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

3. La dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con una mayor actividad, o limitar en él el número de

trabajadores que pueden disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

4. Anualmente, la dirección, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijará los turnos de vacaciones, atendiendo para su concesión las solicitudes de los trabajadores, por orden de antigüedad e hijos en edad escolar, propiciando, en todo caso, la rotación de períodos de disfrute. El calendario recogerá el número de trabajadores que pueden encuadrarse en cada período compatibilizando en la concesión las preferencias de los trabajadores en aplicación de los criterios reseñados y las necesidades del servicio.

## Capítulo séptimo

### *Licencias, permisos y excedencias*

Art. 25. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permiso retribuido por los tiempos y causas siguientes:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho, presentando, en este caso, la correspondiente certificación.
- b) Dos días laborables en caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos dos de ellos laborables, fuera de la misma.
- c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista o exija hospitalización, y en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.
- d) Dos días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables, contados desde la fecha del hecho causante.
- e) Un día laborable al año por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y se justifique esta necesidad mediante volante del facultativo.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, si así se pacta de mutuo acuerdo con la Fundación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la Fundación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos, a partir del momento en que se producen los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

Cuando por necesidades del servicio la Fundación deniegue las licencias previstas en el presente artículo vendrá obligada a notificárselo por escrito al interesado, motivando tal denegación.

Art. 26. *Permisos retribuidos para gestiones particulares.*—1. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cuatro días cada año natural para realizar gestiones particulares, no incluidas en otros artículos del convenio.

2. Podrán acumularse a las vacaciones un máximo de dos días de permiso por este concepto.

3. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización expresa de la dirección y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por necesidades del servicio la Fundación deniegue esta licencia vendrá obligada a notificárselo por escrito al interesado, motivando tal denegación.

Art. 27. *Licencia para estudios.*—Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a licencia retribuida. Esta licencia abarcará los días de celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo, mediando la oportuna comunicación previa y justificación por escrito, y sin que excedan, en su conjunto, de seis días laborables al año. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para la obtención del permiso de conducir.

Art. 28. *Suspensión.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

- En los supuestos de parto, de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, sin cómputo de antigüedad.
- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente total para la profesión habitual, permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, cuando a juicio del órgano calificador la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación a su puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Art. 29. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Fundación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a seis años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de seis años en cómputo total. De no efectuar esta opción en tiempo y forma, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de hijos y familiares en las condiciones previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30. *Excedencia forzosa.*

- La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, sin cómputo de antigüedad.
- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente total para la profesión habitual, permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, cuando a juicio del órgano

calificador la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación a su puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

## Capítulo octavo

### Retribuciones

Art. 31. *Estructura retributiva.*—1. La estructura retributiva está constituida por:

- Salario base.
  - Complementos salariales.
2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
- Personal.
  - Funcionales.
  - De vencimiento periódico superior al mes.
  - De responsabilidad y disponibilidad.
  - Por coordinación de perreras.
  - Por formación.

Art. 32. *Salario base.*—1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que, en su caso, correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial vigente para cada año.

3. Los importes del salario base en euros, con efectos del 1 de enero de 2008, por puestos de trabajo, se reflejan en la siguiente tabla:

Categoría profesional	Salario base (euros)
Instructor de movilidad con perro-guía	2.129,40
Administrador (a extinguir)	2.129,40
Contable	1.774,50
Entrenador de perros-guía	1.673,80
Supervisor de crianza	1.673,80
Supervisor de cachorros	1.673,80
Cuidador de perreras	1.350,10
Auxiliar administrativo	1.267,60
Ordenanza	810,10

Art. 33. *Salario base 2009.*—1. Los importes del salario base para 2009 tendrán un incremento igual al incremento del Índice de Precios al Consumo (o índice que lo sustituya, en su caso) previsto por el Gobierno de la Nación para el año 2009, calculado sobre los importes reflejados en el apartado 3 del artículo anterior.

2. Si el incremento real del Índice de Precios al Consumo (o índice que lo sustituya, en su caso) registrado por el Instituto Nacional de Empleo en el año 2009 fuera superior al previsto por el Gobierno, los trabajadores podrán percibir una paga adicional no consolidable, por una sola vez, por cuantía igual a la diferencia entre:

- El salario base anual percibido en 2009, y
- El salario anual que resultaría de aplicar sobre el salario base de 2008 el porcentaje de incremento de IPC efectivamente registrado en 2009.

Para percibir esta paga será condición necesaria que en 2009 se hayan graduado directamente en la Fundación, y entregado a usuarios, al menos 110 perros-guía.

Esta paga se percibirá en la nómina del mes de enero de 2010.

Art. 34. *Paga cuarto convenio.*—Todos los trabajadores en plantilla a la fecha de firma del presente convenio colectivo percibirán una paga adicional no consolidable, por una sola vez, por cuantía igual a un 4 por 100 sobre su salario base bruto anual, calculado en el mes anterior al de dicha firma.

Esta paga se percibirá en el mes de diciembre de 2008.

Art. 35. *Complemento personal*.—Tiene carácter personal exclusivamente el complemento por antigüedad.

Cada trabajador percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad por cada trienio perfeccionado la cantidad de 24,04 euros mensuales.

Se devengarán con efectos del día primero del mes en que se cumplan.

Art. 36. *Complementos salariales funcionales*.—Estos complementos no tienen carácter consolidable, y solo se percibirán mientras se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Trabajo nocturno.—Por el trabajo realizado de noche comprendido entre las veintidós y las seis horas se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado en un 3,50 por 100 del salario base mensual.

No será de aplicación dicho plus en ningún caso cuando en el contrato el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, habiéndose tenido en cuenta tal circunstancia al fijar el salario.

2. Trabajo en festivos.—Por el trabajo realizado, por necesidades de la Fundación, en alguno de los doce días festivos anuales que forman parte del calendario laboral publicado en “Boletín Oficial del Estado”, o de las dos fiestas locales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado en un 75 por 100 del salario base mensual.

3. Secretaría de dirección.—Es el complemento que perciben los empleados que realicen funciones de secretaría de un directivo de la Fundación, con la confianza y responsabilidad inherentes al puesto, en régimen de libre y plena disponibilidad. Su designación será libre por parte de la dirección.

La cuantía de este complemento será de 420,71 euros mensuales. Será incompatible con los que se regulan en el artículo siguiente.

4. Complemento por unidad graduada.—Los instructores de movilidad con perro-guía percibirán, cuando impartan cursos de usuarios, un complemento a tanto alzado por cada perro-guía graduado y entregado, por importe de 35 euros.

Art. 37. *Complementos por responsabilidad y disponibilidad*.—

1. Plus de responsabilidad.—Es el complemento que percibe el trabajador en razón de las características del desempeño de sus tareas efectivamente realizadas, y de la responsabilidad inherente a ellas. Su concesión será discrecional por parte de la dirección de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60,10 euros y un máximo de 300,51 euros.

2. Libre disponibilidad.—Es el complemento que percibirán los trabajadores a los que, por el carácter de las funciones que desempeñen, se les compense por la posibilidad de disponer de sus servicios en cualquier momento, fuera de la jornada ordinaria. Su concesión será discrecional por parte de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60,10 euros y un máximo de 300,51 euros.

Art. 38. *Complemento por coordinación de perreras*.—Este complemento no tiene carácter consolidable, y solo se percibirá cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a él.

Por el desempeño de actividades de coordinación de toda la atención y cuidado de los perros a través de los cuidadores de perreras, así como por ocuparse de la planificación y distribución de los trabajos propios de este área, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en la diferencia entre el nivel salarial base del trabajador y el nivel salarial correspondiente a la categoría de “entrenador”, en caso de ser este superior.

Para desempeñar el puesto de coordinador de perreras será requisito imprescindible contar, como mínimo, con la titulación de cuidador de perreras.

Art. 39. *Complementos salariales por formación*.—Estos complementos no tienen carácter consolidable, y solo se percibirán cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Clases teóricas.—Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación de carácter teórico, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en 24,04 euros/hora.

2. Clases prácticas.—Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación práctica, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, cuando se forme a dos o más personas simultáneamente se tendrá derecho al percibo de un complemento de 150,25 euros/mes mientras se desarrolle la formación práctica.

3. Preparación exámenes.—Por las actividades de preparación y elaboración de exámenes adecuados para evaluar la capacitación de personas que han realizado cursos de formación, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial a tanto alzado de 180,30 euros.

4. Corrección de exámenes.—Por las actividades de corrección de exámenes a las personas que han realizado cursos de formación, determinando su grado de aprovechamiento, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial a tanto alzado de 180,30 euros.

Art. 40. *De vencimiento periódico superior al mes*.—1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año en devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del sueldo base y antigüedad.

Art. 41. *Horas extraordinarias*.—1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que exceda del cómputo semanal fijado en este convenio.

2. Aquellas horas extraordinarias que se realicen para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, o en caso de riesgo de pérdida de materiales, así como las horas extraordinarias necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento y las derivadas de la naturaleza de los servicios propios de la Fundación, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

3. El valor de las horas extraordinarias tendrá un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias serán compensadas en descanso, dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización salvo que la Fundación opte por su compensación en metálico.

Art. 42. *Pago del salario*.—El pago del salario se efectuará por meses y se hará efectivo dentro del mes natural por transferencia. Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones que se le practiquen.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de las cuantías ya devengadas de su salario, en las condiciones y con los límites que se pacten entre el comité de empresa y la Fundación.

Art. 43. *Exhibiciones*.—La participación en las exhibiciones programadas con perros en fase de entrenamiento o instrucción es obligatoria para todos los profesionales de carácter técnico (instructores de movilidad y entrenadores de perros-guía) como una de las tareas propias y definitorias del puesto.

Con estos profesionales, siempre que sea posible, se atenderá preferentemente al criterio de voluntariedad para cubrir la necesidad de efectuar exhibiciones. Solamente será obligatoria la asistencia cuando se hayan agotado otras posibilidades, y ningún profesional se preste de manera voluntaria para realizar la exhibición. Los criterios para determinar esta obligatoriedad serán pactados entre la dirección y el comité de empresa.

En las exhibiciones podrán participar, asimismo, de forma voluntaria, los cuidadores de perreras, y el resto del personal que desempeñe sus funciones en cualquier categoría profesional, adscrito a los restantes departamentos, y solicite expresamente participar en exhibiciones. Para el resto del personal será preciso que tenga acreditada la titulación mínima de cuidador de perreras y las sesiones prácticas requeridas.

Las condiciones económicas de compensación por la realización de exhibiciones, y por los tiempos de desplazamiento, seguirán siendo las mismas que rigen en la actualidad (Nota de la dirección de la FOPG de 21 de julio de 2007). El comité de empresa y la dirección gerente, podrán desarrollar de mutuo acuerdo una reforma de estas condiciones económicas durante la vigencia del presente convenio.

**Capítulo noveno**  
**Faltas y sanciones**

Art. 44. *Potestad disciplinaria.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la Fundación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Art. 45. *Graduación.*—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser, en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intencionalidad: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- a.1. La incorrección o falta de atención con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- a.2. La negligencia, retraso o descuido excusable en el cumplimiento de sus deberes.
- a.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes.
- a.5. El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.
- a.6. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio o residencia.
- a.7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio para la imagen de la Fundación.
- a.8. Ausentarse del centro, puesto o lugar de trabajo sin autorización expresa de la Dirección.

b) Serán faltas graves:

- b.1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo.
- b.2. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, para los animales, o material de la entidad.
- b.3. El retraso inexcusable en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, o su obstaculización.
- b.4. La no comunicación inmediata de las circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo asignado.
- b.5. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.
- b.6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante un día en el período de un mes.
- b.7. Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el centro, sin causa justificada, de cuatro a seis días en el período de un mes.
- b.8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, o de otros trabajadores.
- b.9. No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de IT.
- b.10. Emplear para usos propios, sin autorización, material e instalaciones de la Fundación, si se producen perjuicios o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular.
- b.11. El abandono o desatención de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.
- b.12. Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, despachos, vehículos o procedimientos de comunicación no autorizados.
- b.13. Los malos tratos tanto físicos como psicológicos a perros pertenecientes a la Fundación.

- b.14. La utilización de técnicas no ajustadas a criterios profesionales que pudieran distorsionar la conducta y/o comportamiento del perro.
- b.15. Utilizar el nombre de la Fundación para intereses personales o comerciales.
- b.16. Realizar valoraciones a perros que se ofrecen a esta Fundación o pertenecientes a la misma, sin ajustarse a las directrices y/o pautas establecidas.
- b.17. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo. Incurrirá también en esta falta el instigador o inductor a la misma.
- c.3. La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el responsable correspondiente.
- c.4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.
- c.5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos días o más en el período de un mes.
- c.6. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de seis días en el período de un mes, o más de doce días en el período de tres meses.
- c.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- c.8. Las ofensas verbales siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.
- c.9. Agresiones físicas a los compañeros, superiores, subordinados o público.
- c.10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
- c.11. La simulación de enfermedad o accidente.
- c.12. Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.
- c.13. Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.
- c.14. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones por parte de sus superiores.
- c.15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Art. 46. *Sanciones.*—1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el día siguiente al de su notificación al interesado. El tiempo de suspensión disciplinaria no dará lugar a ninguna percepción retributiva.

2. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de quince días, se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47. *Procedimiento*.—1. En los casos de faltas calificadas como leves no será necesaria la instrucción de expediente.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio incoado al efecto en que se dará audiencia al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste a ser oído en el expediente. El interesado dispondrá de un plazo de cinco días naturales, contados desde la notificación del pliego de cargos para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma, y la sanción adoptada por la Fundación. En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

4. Será oído el comité de empresa de forma previa a la resolución de despido. En el supuesto de despido disciplinario, la Fundación dará traslado por escrito al comité de empresa de la sentencia recaída y del sentido de la opción que se ejercite en su caso.

Art. 48. *Prescripción*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo décimo

### Previsión social

Art. 49. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad*.—1. Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y en situación de maternidad, de paternidad, o de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a que la Fundación les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad.

Igualmente, aquellos trabajadores que precisen de hospitalización que derive de procesos graves, tendrán derecho al abono del complemento de la prestación por incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de su salario base y antigüedad, desde el día del ingreso hasta el alta médica y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

2. En los supuestos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, exceptuando los períodos de hospitalización, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y complemento por antigüedad, desde el trigésimo primer día de cada baja hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

Asimismo, los trabajadores podrán percibir, con cargo a la Fundación, el 100 por 100 del salario base y complemento de antigüedad durante los primeros días de inactividad por enfermedad hasta un máximo, en todo caso, de seis días naturales cada año, y siempre que la enfermedad sea justificada documentalmente por el facultativo del Servicio Público de Salud.

3. No obstante, con carácter trimestral, si el índice anual de absentismo por contingencias comunes registrado por la plantilla de la Fundación, en el período de los doce meses anteriores, fuera inferior al 5,5 por 100, la empresa procederá a complementar durante el siguiente trimestre el 100 por 100 de la prestación por IT desde el primer día de inactividad.

4. Por el contrario, si dicho índice anual fuera superior al 7,5 por 100, la Fundación cesará totalmente en el abono del complemento durante el siguiente trimestre, a excepción de lo estipulado en el apartado 1 de este artículo.

5. Las normas reguladoras del complemento por IT previstas en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, entrarán en vigor el 1 de enero de 2009.

6. El percibo del complemento previsto en este artículo estará condicionado a la presentación puntual, en tiempo y forma, de los partes de baja y confirmación de IT.

Art. 50. *Jubilación*.—Dentro de la política de empleo en la Fundación, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años. La edad de jubilación establecida se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para su jubilación.

## Capítulo undécimo

### Seguridad y salud de en el trabajo

Art. 51. *Derechos y obligaciones*.—1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales.

2. El comité de empresa asume las funciones específicas de seguridad y salud previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La Fundación deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

## Capítulo duodécimo

### Desplazamientos

Art. 52. *Desplazamientos*.—1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Fundación podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijados en el artículo 53.

2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los supuestos a que se refiere este artículo.

Art. 53. *Dietas y kilometraje*.—1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radica su centro de trabajo percibirán dietas en concepto de alojamiento y manutención de acuerdo con lo siguiente:

- Gastos de estancia.—En el caso de que el desplazamiento del trabajador exceda de una jornada laboral completa y le obligue, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la Fundación los gastos de alojamiento en hotel de hasta tres estrellas, y con un límite máximo de 78 euros, contra la presentación de una factura en regla.
- Gastos de manutención.—Durante el tiempo de desplazamiento, si este obliga a efectuar solo alguna comida fuera del domicilio: 18,03 euros en concepto de media dieta.  
Si el trabajador se ve obligado a efectuar más de una comida en el lugar del desplazamiento: 42,07 euros en concepto de dieta completa.

2. Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan o hagan posible al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho a percibir dieta.

Los desplazamientos que se desarrollen durante más de un día darán lugar a tantas dietas completas como noches tuviera que pernoctar fuera de su domicilio. El día de regreso dará derecho al percibo de media dieta.

En el supuesto de que la manutención y/o alojamiento sean facilitados por la Fundación, no se tendrá derecho al percibo de cantidad alguna en concepto de dietas.



3. El medio de transporte para efectuar el desplazamiento, y las circunstancias de este, serán, en todo caso, autorizados por la Fundación.

4. La utilización del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 0,14 euros por kilómetro recorrido.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, desempeñan su trabajo específicamente en sábados, domingos y festivos como cuidadores de perreras a tiempo parcial, y en cuyo contrato indefinido figura una jornada inferior a la completa con una retribución del 50 por 100 del salario base a jornada completa, mantendrán en el futuro las mismas retribuciones que se venían percibiendo. A tal fin cobrarán:

- Su sueldo base en la cuantía prevista en este convenio para su categoría profesional, en proporción a la jornada efectivamente realizada en cómputo anual, y
- Un complemento “ad personam” por el importe de la diferencia entre el sueldo base que percibían a la fecha antes indicada y el sueldo base convenio, complemento que no podrá en el futuro absorberse ni compensarse, ni sufrir merma alguna. Este complemento “ad personam” se revalorizará en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base pactado en cada momento en negociación colectiva y se percibirá en pagas extras, vacaciones y permisos retribuidos.

Así, anualmente, se calculará el salario convenio en función de las jornadas hábiles de este personal, que se restará de la mitad del salario anual a tiempo completo, percibiéndose la diferencia como complemento “ad personam”, prorrateado, junto al salario, en catorce mensualidades.

#### ANEXO 1

#### REQUERIMIENTOS

- Ordenanza.  
Bachillerato elemental, graduado escolar, graduado en educación secundaria, o equivalente. Conocimientos de mantenimiento de instalaciones.
- Auxiliar administrativo.  
Graduado escolar, graduado en educación secundaria, F. profesional I, FP grado medio rama administrativa, o equivalente. Conocimientos de informática.
- Cuidador de perreras.  
Graduado escolar o graduado en educación secundaria. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Acreditados con título de cuidador de perreras obtenido en escuela homologada.
- Supervisor de crianza.  
BUP, bachillerato superior, bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Haber finalizado satisfactoriamente el curso de cuidador de perreras.
- Supervisor de cachorros.  
BUP, bachillerato superior, bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Haber finalizado satisfactoriamente el curso de cuidador de perreras.
- Entrenador de perro-guía.  
BUP, bachillerato superior, bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de entrenador de perros-guía obtenido en escuela homologada.
- Contable.  
Título universitario de grado medio en estudios afines al puesto. Conocimientos de informática.
- Instructor de movilidad con perro-guía.  
BUP, bachillerato superior, bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de instructor de movilidad con perros-guía obtenido en escuela homologada.

- Administrador (a extinguir).  
Título de licenciado en derecho, económicas, empresariales. Conocimientos de informática.

#### ANEXO 2

#### DEFINICIONES

- Ordenanza.  
Realiza la recogida y entrega de la correspondencia y documentación, paquetería, fotocopias, anuncia visitas, hace recados y pequeñas gestiones, repone materiales a los almacenes y los entrega a las distintas dependencias, mantenimiento de las instalaciones y reparaciones sencillas, jardinería y otras funciones análogas.
- Auxiliar administrativo.  
Dar soporte administrativo a sus superiores, mediante la realización de tareas de mecanografiado, archivo y envío de documentación, ficheros, tramitación de correspondencia, fotocopias, tareas auxiliares de ofimática, preparación y organización de los documentos de cada departamento, atención telefónica y otras análogas.
- Cuidador de perreras.  
Tener en óptimas condiciones, tanto físicas como mentales, a los perros, para que puedan realizar su trabajo con los entrenadores e instructores de movilidad con perro-guía. Reforzar parte de sus entrenamientos, mantener limpio el hábitat del perro y otras funciones análogas. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro-guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.  
Colaborar en la formación del personal.
- Supervisor de crianza.  
Realizar todas las acciones necesarias para conseguir efectividad en los cruces de los reproductores, supervisar el buen estado de los cachorros hasta la sexta semana de vida y supervisar también el buen estado de los reproductores, colaborar en la ubicación en familias de los perros no aptos para guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.  
Colaborar en la formación del personal.
- Supervisor de cachorros.  
Supervisión y control del desarrollo del programa de “Cachorros en familias”, mediante la selección, formación, atención y seguimiento de familias de educadores para los cachorros. Supervisar a todas las familias educadoras, comprobando y cubriendo sus necesidades formativas y de atención. Colaboración con el resto de los departamentos de la Fundación ONCE del Perro-Guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.  
Colaborar en la formación del personal.
- Entrenador de perros-guía.  
Dotar a los perros durante el adiestramiento, de las experiencias, preparación y responsabilidad básicamente necesarias para su entrenamiento como perros-guía, situando al perro en el nivel adecuado requerido para su encuadramiento en la etapa de instrucción. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro-guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.  
Colaborar en la formación del personal.
- Contable.  
Elaboración de estados financieros que reflejen la realidad económica de la Fundación. Elaboración del presupuesto anual de gastos e ingresos, y preparación de las cuentas anuales, bajo la supervisión del director de la Fundación, para ser presentados ante la Administración Pública y auditoría externa. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.
- Instructor de movilidad con perro-guía.  
Adiestrar y cualificar perros guía, acoplarlos con el invidente adecuado, e instruir a este en las técnicas de orientación y movilidad con perro, hasta alcanzar el adecuado y requerido nivel de seguridad y autonomía, así como asistir al usuario en sus necesidades y asegurar la eficacia posterior de la unidad formada hasta su disolución. Colaborando en tareas de divul-

gación de la figura del perro-guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

Colaborar en la formación del personal.

— Administrador (a extinguir).

Bajo las líneas marcadas por la dirección, proponer, desarrollar y ejecutar la política de Recursos Humanos, así como el diseño, control y seguimiento de la política económica y presupuestaria de la Fundación. Asesorar en cuestiones laborales y fiscales. Realizar el control de proveedores, y la gestión de compras y de servicios. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

(03/5.307/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 3 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada” (código número 2811122).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de septiembre de 2008, 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 3 de febrero de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la compañía “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, en su centro de trabajo sito en Madrid, avenida de Andalucía, kilómetro 10, y sus trabajadores.

El presente convenio afectará a todo el personal de “Valeo Sistemas Eléctricos, Sociedad Limitada”, que preste sus servicios en dicha empresa a la entrada en vigor del mismo, o que sea contratado durante su vigencia, con excepción de directores, jefes de departamento y aquellos empleados que la dirección designe, previa aceptación del interesado como personal directivo.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y su duración será de dos años, a contar desde dicha fecha, hasta el 31 de diciembre de 2009, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales mientras no se denuncie por alguna de las partes contratantes.

La denuncia del presente convenio colectivo se hará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de expiración, exponiendo de forma razonada las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente.

Ambas partes se comprometen a negociar el convenio colectivo para el año 2010, a partir de la fecha de finalización del presente convenio.

Art. 3. *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones económicas derivadas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de aplicación general o particu-

lar, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en el presente convenio. Igualmente, se respetarán las situaciones económicas personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

### Capítulo II

#### Organización del trabajo

Art. 4. *Principios generales.*—La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo y los procedimientos de racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y capacidad de elaboración y puesta en vigor de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello en el máximo respeto a los derechos de los/as trabajadores/as y a la dignidad de las personas e igualdad de trato sin que pueda establecerse discriminación alguna.

Art. 5. *Racionalización del trabajo.*—La racionalización del trabajo y la mejora de métodos y procesos industriales o administrativos comprende las siguientes tareas sin que su enumeración sea exhaustiva:

- Definición y puesta en práctica de los métodos operativos.
- Determinación de las normas y niveles de calidad admisibles en los distintos procesos de fabricación, así como la fijación de los índices de desperdicio tolerables a lo largo de dichos procesos.
- La realización de cuantos estudios y pruebas prácticas sean necesarias para la mejora de la producción en general y, en particular, de los procesos y métodos operativos, niveles de rendimiento normal, cambio de funciones, variaciones técnicas de la maquinaria, instalaciones, útiles y materiales.
- La designación del número de máquinas o de tareas de cada trabajador, de forma que la carga de trabajo a él encomendada represente la efectiva saturación de la jornada, aunque para ello sea preciso el desempeño de trabajos distintos de los que habitualmente tenga encomendados.
- La adaptación de las cargas de trabajo y de los rendimientos a las nuevas circunstancias que se deriven de la modificación en los métodos operativos, variaciones en los programas de producción, cambios de primeras materias o de características del trabajo a realizar, modificaciones de la capacidad de producción, de la maquinaria u otras causas de análoga significación.
- Disposición de sistema de trabajo en equipo que pueda implicar una aplicación colectiva de la eficacia o rendimiento obtenido.
- La determinación de la cantidad y calidad de unidades a producir y de los sistemas, métodos y procedimientos encaminados a su obtención.
- La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.
- Cualesquiera otras responsabilidades análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que le vengan asignadas por la legislación vigente.

Para conseguir estos objetivos se realizarán los cambios de puesto de trabajo que se consideren oportunos.

Art. 6. *Nuevos sistemas de organización del trabajo.*—La creación de cualquier sistema de organización del trabajo se llevará a término conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente.

La empresa, con carácter previo al establecimiento del nuevo sistema, pondrá a disposición del comité de empresa y de los/as trabajadores/as la especificación de los métodos y procedimientos de trabajo a desarrollar, así como los niveles de calidad y cantidades establecidos. Igualmente, la puesta en fabricación de nuevos artículos que implique la introducción de nuevos procesos de trabajo así como las acciones de mejora o cambio de los ya existentes, se llevará a término conforme al siguiente procedimiento:

- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, así como de los profesionales de taller afectados, el nuevo proceso a implantar o mejorar.