

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundación Respuesta Social Siglo XXI (código número 28012952012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Fundación Respuesta Social Siglo XXI, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 10 de julio de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 31 de julio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN RESPUESTA SOCIAL S.XXI

El presente convenio se concierta entre la Dirección de la empresa FUNDACIÓN RESPUESTA SOCIAL SIGLO XXI y la representación de los trabajadores de la misma a través del Comité de Empresa compuesto por las representaciones sindicales que suman la mayoría de los miembros del Comité.

Capítulo I

Ámbito del convenio

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de La Fundación Respuesta Social Siglo XXI que presten servicios en centros de trabajo donde se ejecuten programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de las Leyes Orgánicas 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo en toda la Comunidad de Madrid, tanto los ya existentes como en los que se creen en el futuro.

Artículo 3.- Vigencia y denuncia del convenio

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su firma.

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre del año 2016 pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

A la entrada en vigor de este texto las tablas salariales no sufrirán ninguna modificación, ni aumento ni disminución hasta el 31 de diciembre de 2014.

Las partes se comprometen a abrir mesa para la negociación de las tablas salariales en el mes de noviembre de 2014, donde serán negociados los salarios del año 2015.

Las partes se comprometen a abrir mesa para la negociación de las tablas salariales en el mes de noviembre de 2015, donde serán negociados los salarios del año 2016.

Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Artículo 4.- Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, disposiciones legales del ordenamiento laboral, disposiciones legislativas de aplicación a los programas, convenios y proyectos suscritos por la Fundación, así como Convenio Colectivo General a nivel Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma de este mismo sector.

Capítulo II

Órgano de vigilancia

Artículo 5.- Comisión paritaria

1. - Constitución

Se crea una Comisión Paritaria Vigilancia, Control, Interpretación y Desarrollo del Convenio que entenderá de la aplicación y desarrollo del mismo. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde el de la firma del Convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al Secretario de la Comisión Negociadora, en el plazo de cinco días desde la mencionada firma.

2. - Composición

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por cinco representantes de los trabajadores, designados por las Centrales Sindicales firmantes y cinco representantes de la Empresa. Para su composición se tomará como base de cálculo la misma que la empleada para la constitución de la Comisión Negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el Artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria podrá ser asistida en las reuniones por asesores técnicos tanto por parte de los trabajadores como de la Empresa.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la Empresa.

La sede de la comisión paritaria se establece en C/ Parque Eugenia de Montijo nº 2 28025 Madrid

3. - Facultades

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio, corresponde a la Comisión Paritaria la aplicación e interpretación del Convenio. Denunciado el Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

4.- Régimen de funcionamiento

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo soliciten, al menos, la mitad de los componentes de la parte social, o la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Dirección de la Empresa, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario e incluidos en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores. La Empresa se compromete a facilitar local adecuado para la celebración de reuniones de trabajo.

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el tema en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a la dirección citada anteriormente.

Capítulo III

Clasificación profesional y retributiva

Artículo 6.- Categorías profesionales

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo IV

Subrogación y estabilidad en el empleo

Artículo 7.- Estabilidad en el empleo

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Artículo 8.- Subrogación

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo V

Contratación

Artículo 9.- Contratación

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Artículo 10.- Modalidades de contratación

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Artículo 11.- Contrato de relevo

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Artículo 12.- Periodo de prueba

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo VI

Ceses

Artículo 13.- Cese voluntario

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, centro o entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma por escrito con un periodo de antelación mínimo de 15 naturales días. En el caso del personal directivo, este plazo será de 30 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspon-

diente equivalente a los días de incumplimiento, excepto en el caso de acceso al funcionariado, siempre que quede demostrado la imposibilidad del preaviso.

Artículo 14.- Finiquito

Si la empresa, recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a entregar una propuesta de finiquito al trabajador y abonar al interesado la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Capítulo VII

Despidos

Artículo 15.- Comunicación del despido y finalización de contrato

La empresa, vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) en los términos a los que obligue la legislación vigente.

Capítulo VIII

Formación

Artículo 16.- Principios generales. objetivos de la formación

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo IX

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 17.- Provisión de puestos

La cobertura o provisión de vacantes, se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito, idoneidad y capacidad.

1º Procedimiento y convocatoria

La convocatoria de puestos de trabajo a cubrir especificará el número de plazas, su denominación, categoría profesional, y se hará de acuerdo con el perfil que se establezca.

La convocatoria será efectuada por la Dirección de la Empresa. La convocatoria para el turno de provisión externa se hará pública en el tablón de anuncios.

Los puestos vacantes o de nueva creación que no hubiesen sido cubiertos por procedimientos de provisión interna o promoción son los que conforman la provisión externa.

La convocatoria de plazas a cubrir por provisión externa, se hará de acuerdo con el perfil que la Empresa establezca, previa información a los representantes de los trabajadores.

Capítulo X

Jornada, turnos, horarios, descanso semanal y vacaciones

Artículo 18.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo anual será de 1771 horas anuales con un promedio de 39 horas semanales, para una jornada completa diurna o la parte proporcional correspondiente en caso de jornada reducida.

Se establece una distribución irregular de la jornada de un 5% conforme a lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para cualquier modificación de la jornada de trabajo se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Turnos y horarios de trabajo

Los turnos establecidos por este Convenio son de mañana, tarde, fin de semana y festivos, noche y jornadas partidas.

El tiempo de descanso durante la jornada, será tiempo no efectivo de trabajo.

Artículo 20.- Descanso semanal

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Artículo 21.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas anuales de 22 días laborales. Estas vacaciones se podrán disfrutar de forma continuada o de forma partida en periodos mínimos de 5 días laborales consecutivos o un máximo de tres fracciones anuales. En todo caso, a todo el personal se le garantizará un mínimo de 10 días laborales continuados en pe-

riodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre. La fijación del periodo vacacional se establecerá en el calendario laboral de cada empresa o centro de trabajo.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 22.- Calendarios laborales

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo XI

Licencias y excedencias

Artículo 23.- Licencias y permisos con sueldo

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y con consideración de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscrito en el registro civil correspondiente.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
En el caso de las hospitalizaciones esta licencia, 2 ó 4 días, podrá disfrutarse durante el tiempo que dure el ingreso, no pudiendo exceder de la fecha del alta hospitalaria.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
- h) Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.
- i) Al tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración. Cuando un trabajador del turno de noche tenga un examen en la mañana inmediatamente posterior a su jornada de trabajo, tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido durante esa jornada, previo aviso y posterior justificación. En los turnos de mañana y tarde, cuando la duración del examen incluya parte de su jornada laboral, tendrá derecho a la jornada completa, previo aviso y posterior justificación.
- j) Enfermedad o accidente muy grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, atendiendo a las circunstancias personales, familiares y económicas del trabajador y las previsibles soluciones al caso, incluida la ayuda y aportación que la Empresa pudiera ofrecer dentro de sus recursos.

Duración: Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, oída la representación de los trabajadores.

Remuneración: El 100% del salario real durante toda la duración del permiso excepcional.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Cuando se necesite licencia de jornada completa y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Artículo 24.- Excedencia asuntos propios

Excedencia por asuntos propios. Esta excedencia, se podrán conceder por un máximo de seis meses de duración, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, reincorporándose de manera automática al puesto de trabajo anterior a la concesión del permiso.

Artículo 25.- Excedencias forzosas y voluntarias

Según lo establecido en el convenio de ámbito superior

Artículo 26.- Pausas y reducción de la jornada de lactancia

La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo. En el caso de parto múltiple disfrutará de una hora por cada hijo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de 1/2 hora.

Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

Quien haga uso de este derecho, podrá acumular las horas en un período 15 días, debiendo ser disfrutadas inmediatamente después del permiso de maternidad, e informando por escrito, a la empresa con un plazo de 15 días de antelación.

Artículo 27.- Maternidad

La empresa, afectada por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la Ley orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y normativa posterior que la desarrolle.

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas y dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su base reguladora.

Artículo 28.- Embarazo en situación de riesgo

Los Servicios de Prevención de la empresa valorarán que puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la empresa y presentar el certificado médico. En el caso de que dicha trabajadora se encontrase en un puesto de riesgo y la empresa no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la Mutua de la empresa o entidad la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación es el 100% de la base reguladora, de acuerdo a lo establecido por la Ley para estas situaciones.

Artículo 29.- Descanso paternal

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador. El trabajador deberá comunicar al empresario/a con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 30.- Cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá derecho de reducción de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada y horario habitual, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31.- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad

El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo por razones de cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por informe del Servicio Público de Salud u organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración.

Se percibirá la prestación consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que está establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Capítulo XII

Salud laboral y medio ambiente

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo XIII

Condiciones económicas

Artículo 32.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente ad personam, por tanto, si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuaran aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables.

Artículo 33.- Salarios

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- Salario base.
- Complemento específico.
- Plus Transporte
- Complemento Personal Absorbible
- Antigüedad .

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad.

Artículo 34.- Salario base

Es la parte de las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio; se percibe en doce mensualidades y por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, tal y como se establece en el Anexo II de este convenio colectivo.

Artículo 35.- Antigüedad

Este complemento salarial queda suspendido hasta la negociación de los salarios del año 2015. Los trabajadores que lo viniesen percibiendo hasta la firma del convenio, mantendrán el importe que apareciese reflejado en su nomina. Dicho importe quedara consolidado, no siendo compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

Artículo 36.- Complemento nocturnidad

Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado por el trabajador o trabajadora nocturno y tendrá una compensación económica del 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Artículo 37.- Complemento festividad

Todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el Artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores percibirá una compensación equivalente al 10% sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o en su defecto, a una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Artículo 38.- Complemento específico

Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago mensual, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en centros de ejecución de medidas judiciales en régimen cerrado y/o semiabierto.

Artículo 39.- Plus de transporte

Este concepto extrasalarial es a extinguir, en consecuencia, los trabajadores que vinieran percibiéndolo mantendrán este, siendo negociado en las tablas salariales para el año 2.015.

Artículo 40.- Complemento personal absorbible

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio percibiese dicho complemento, seguirán percibiendo la misma cantidad. Este complemento será compensable, absorbible y no revalorizable.

Artículo 41.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico, y antigüedad y CPA, cuando proceda. Se harán efectivas antes del 30 de junio y del 20 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le corresponda.

La cuantía de las pagas extraordinarias podrá ser prorrateadas en 12 pagas.

Artículo 42.- Horas extraordinarias

Ambas partes, dada la situación general de empleo y para promover las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias salvo situaciones de fuerza mayor o de emergencia.

En caso de necesidad de la realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica, con la compensación equivalente respecto a la hora ordinaria correspondiente. El valor de la hora ordinaria se calcula con la siguiente fórmula: salario base anual, más el complemento específico, si lo hubiere, por catorce pagas, dividido por la jornada anual del trabajador o trabajadora.

Artículo 43.- Cobro durante IT o accidente laboral

1. Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional, ingreso hospitalario o accidente laboral, el trabajador o trabajadora percibirá como complemento salarial, por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución mensual anterior a la baja por incapacidad temporal.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a cobrar desde el cuarto al vigésimo día de la baja el 75% de la base reguladora del mes anterior a su baja, en los días posteriores se estará a la que determine la legislación laboral vigente en el momento del hecho.

Artículo 44.- Cláusula de revisión salarial

Se acuerda entre las partes que no se aplicara ningún tipo de revisión salarial para los años 2012, 2013 y 2014.

Las partes se comprometen a abrir mesa para la negociación de las tablas salariales en el mes de noviembre de 2014, donde serán negociados los salarios del año 2015.

Las partes se comprometen a abrir mesa para la negociación de las tablas salariales en el mes de noviembre de 2015, donde serán negociados los salarios del año 2016.

Capítulo XIV

*Gastos y otros***Artículo 45.- Gastos**

En los casos en los que la empresa no provea al trabajador/a directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, la empresa abonará el importe de dichos gastos. La acreditación implica la presentación de facturas.

Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la empresa.

Media dieta: 12 euros

Dieta completa sin pernoctar: 24 euros

Dieta completa pernoctando: 74 euros

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro, empresa o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,19euros /km. Las cantidades a recibir se acumularán por periodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la empresa. Será necesaria la justificación de los mismos para su cobro.

Artículo 46.- Ropa de trabajo

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, proporcionará la ropa de trabajo, dos veces al año.

Equipo Educativo de Deporte	-2 chándales anuales -un par de zapatillas de deporte -2 pantalones cortos -2 camisetas
Equipo Educativo de Jardinería	-un par de botas - 2 monos de trabajo anuales -una cazadora en invierno
Equipo Educativo de la actividad de Mantenimiento	-un par de botas - 2 monos de trabajo anuales
Equipo Educativo de la actividad de Carpintería	-un par de botas - 2 monos de trabajo anuales
Personal de Mantenimiento	-2 dotaciones de ropa de trabajo (invierno y verano) -un par de botas homologadas.
Equipo educativo cerámica, encuadernación	-2 batas

A los Técnicos Auxiliares de Intervención se les facilitara la uniformidad desde la Fundación.

Artículo 47.- Manutención

El personal encargado de la supervisión educativa de los usuarios, en horario de comidas, tendrán derecho a la manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador o trabajadora, siempre y cuando el servicio de cocina sea gestionado por la Fundación bien directa o indirectamente.

Capítulo XV

Movilidad

Según lo establecido en el Convenio de ámbito superior

Capítulo XVII

*Derechos sindicales***Artículo 48.- Derechos sindicales**

Según lo establecido en el convenio de ámbito superior

Capítulo XVI

*Régimen disciplinario***Artículo 49.- Regimen disciplinario y graduación de faltas**

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales por la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos siguientes, sin perjuicio de las posibles responsabilidades judiciales que puedan derivarse.

Son faltas todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral o cualquier incumplimiento contractual y se clasificarán leves, graves y muy graves.

El personal de la empresa/entidad podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas siguientes:

a) **Faltas leves.** Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización y conservación de los locales y materiales a su cargo, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. No comunicar con la debida antelación la falta de un día al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de la comunicación.

3. Hasta tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días naturales de hasta 10 minutos cada una de ellas.

4. La falta de consideración y respeto con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

5. No notificar (entregar o enviar el parte de baja y/o confirmación) en los tres días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

7. Negativa a realizarse el reconocimiento médico cuando las características del servicio lo requieran de conformidad a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Realizar cambios de turnos entre compañeros/as y de días sin autorización.

9. Faltar un día al trabajo sin justificación.

b) **Faltas graves.** Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo y medidas de seguridad e higiene. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la empresa/entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en un periodo de sesenta días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas o una falta de 30 minutos o más.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de sesenta días naturales.

4. La embriaguez o toxicomanía ocasional siempre que no causase ningún perjuicio a sus compañeros/as o a su trabajo. En caso contrario, se considera como muy grave.

5. La negligencia, imprudencia o desidia grave en el uso o conservación del material a su cargo, o que originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos/as o compañeros/as de trabajo.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa/entidad para usos propios.

7. El abandono del servicio sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo pudiese originar una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los usuarios/as atendidos o compañeros de trabajo que será considerada falta muy grave.

8. Contravenir la normativa relativa al consumo de tabaco.

9. La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un plazo de sesenta días naturales, habiendo mediado notificación escrita.

10. La omisión de datos o de la información debida de acuerdo al cumplimiento de la normativa vigente y del centro.

11. La presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el octavo día o sucesivos desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

12. Las ofensas o malos tratos psíquicos o morales a los usuarios/as, compañeros/as, así como, a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo.

c) **Faltas muy graves.** Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Infringir lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

2. Violar o revelar información de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la empresa/entidad, usuarios/as y/o compañeros/as de trabajo.

3. La trasgresión de la buena fe contractual según lo dispuesto en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El fraude, la deslealtad notoria, el abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, la concurrencia desleal, el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa/entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa/entidad o durante el trabajo en cualquier lugar, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación, en un periodo de noventa días naturales de más de 10 minutos cada una de ellas.

6. Permitir que fumen los menores del servicio.

7. Las agresiones físicas a los usuarios, y a las personas que trabajen en la empresa o fundación o a los familiares que convivan con ellos, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

8. El abuso de autoridad o extralimitación de facultades en el trabajo.

9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello.

10. La aceptación de sobornos económicos o en especie.

11. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de treinta días naturales.

12. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma muy grave y notoriamente perjudicial para la empresa/entidad.

13. 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.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo habitual o pactado, o la ausencia notoria, brusca y/o puntual de rendimiento que pueda provocar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

15. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

16. Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia, o desidia.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que origine una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para los usuarios atendidos o compañeros de trabajo.

18. El uso indebido, o abuso de los medios de comunicación y de producción de la empresa o fundación, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la organización/empresa.

19. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un periodo de doce meses.

20. La presentación extemporánea del parte de alta en las 24 horas desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

21. Traficar o consumir con cualquier tipo de drogas, alcohol o mercancías en el interior del centro de trabajo, al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivaran de ello.

22. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

Artículo 50.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves;
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves;
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por faltas muy graves;
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días.
 - Despido.

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 u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 51.- Tramitación y prescripción

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a si así lo solicitara.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado, siempre y cuando el trabajador o trabajadora así lo solicite por escrito, al comité de empresa o delegados/as de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá suspender al trabajador de empleo y no de sueldo, hasta que se resuelva el expediente disciplinario.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados/as, la sección sindical o el trabajador/a no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo de la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

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

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 la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Igualdad de condiciones. Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

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

Así mismo, las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Disposición adicional segunda

Cláusula de no aplicación

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales

o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

DISPOSICIÓN FINAL

Lo no establecido expresamente en este convenio se estará a lo estipulado en el Convenio de ámbito superior o, en su caso, al vigente texto de ley del estatuto de los trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Bruto mensual (x14)	Complemento Especifico (x14)	Bruto Anuales
A	Puestos de "Licenciados": Psicólogo, Medico, Pedagogo, Abogado, Periodista, Investigador, Sociólogo, Ingeniero Informático, Jefe de Administración, Profesor de Secundaria, etc.	1.184,91	302,81	20.828,16
B	Puestos de "Diplomatura": Graduado Sociales, Trabajadores Sociales, Educador, Técnico en Libertad vigilada, Maestro de Primaria, DUE, Mediador, Técnico en administración, ingeniero Técnico Informático, Documentalista, Traductor	1.086,17	269,90	18.984,96
C	Administrador	829,44	269,90	14.284,80
	Técnico en Integración social, Técnico en Integración laboral	822,86	289,64	15.575,04
	Monitor de taller, Monitor de ocio y tiempo libre	789,93	296,22	15.206,40
	Administrativo / Contable	822,86	289,64	15.575,04
	Auxiliar Técnico Educativo	822,86	289,64	15.575,04
	Oficial de Mantenimiento	822,86	289,64	15.575,04
	Jefe de Cocina	822,86	269,90	15.298,56
D	Auxiliar Administrativo	757,02	197,48	13.363,20
	Auxiliar de Clínica	691,20	171,15	12.072,96
	Controlador/ TAI	743,85	218,75	13.363,20
	Cocinero, Gobernante, Conductor	757,02	197,48	13.363,20
	Pinche, auxiliar de cocina/comedor, conserje, empleado de servicio de limpieza/lavandería	691,20	171,15	12.072,96

(03/27.789/13)

