

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo (código número 28100562012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de julio de 2013; 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 13 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN ESLABÓN, INICIATIVAS DE PROMOCION DE EMPLEO

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierta entre la Junta Directiva de la Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo (en adelante, “Eslabón”) y la representación unitaria de la misma a través del delegado de personal.

#### Capítulo I

##### Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que tenga una relación laboral con “Eslabón”.

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, de “Eslabón”. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio:

- Voluntariado social, que estará sujeto a las disposiciones legales específicas existentes para este.
- Alumnos trabajadores de escuelas taller, talleres de empleo, programas mixtos de formación y empleo, o actividades de idéntica finalidad, donde los alumnos y alumnas están contratadas mientras dura la actividad formativa.
- Personas que realicen prácticas vinculadas a convenios con instituciones educativas.
- Personas que realicen actividades a través de una relación mercantil.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de junio de 2013 hasta el 1 de junio de 2015.

Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos bianuales si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Art. 3. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes componentes del convenio podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 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 y las demás disposiciones de carácter general.

#### Capítulo II

##### Comisiones

Art. 5. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia. Solución de conflictos entre trabajadores y empresarios.*—De acuerdo con lo establecido por el artículo 85.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente convenio colectivo y se sometan a su consideración.

Ante situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

La comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la entidad y dos en representación los trabajadores, independientemente de su ratificación o no del presente convenio colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se reunirán en el plazo no superior a siete días, siempre que lo solicite algunas de las partes previa comunicación escrita.

La constitución de la comisión se hará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del presente convenio. En la primera reunión se procederá a nombramiento del presidente o presidenta y del secretario o secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un Reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto y en función de la representatividad oficial de las partes, requiriéndose para adoptar acuerdos el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de diez días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente.

La organización que aporta el domicilio de la comisión paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las resoluciones de la comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. Estas resoluciones se emitirán en el plazo de treinta días desde su solicitud.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en Nuestra Señora de la Luz, número 44.

En todo lo relativo a la inaplicación de condiciones de trabajo, se atenderá al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de conflicto ante un eventual descuelgue, y en cualquiera de las materias previstas en el mismo, las partes reconocen que si la negociación no llegase a buen fin se comprometerán a acudir a un proceso de mediación de no más de una semana, y de no alcanzarse acuerdo, a un arbitraje obligatorio y vinculante.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

Art. 6. *Definición.*—1. La organización del trabajo será facultad de la entidad, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etcétera, reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptica de la utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Se establecerá un Órgano Laboral de Centro, en aquellos centros o proyectos que cuenten con, al menos, seis trabajadores a plena dedicación, para la organización y gestión de cada centro de trabajo; tendrá como objetivo la organización de aquellos aspectos relacionados con la formación, el horario, las vacaciones y las licencias. Cuando el número de trabajadores de un centro de trabajo no permita la creación de un órgano laboral propio, se acudirá al órgano laboral del centro de trabajo principal, sito en la calle Nuestra Señora de la Luz, número 44, de Madrid.

Composición del órgano laboral: Una persona de coordinación, un delegado de personal y una tercera persona (consensuada).

- Competencias del órgano laboral:
  - Formación:
    - Analizar los cursos que realiza cada uno de los trabajadores y su adecuación a su puesto de trabajo.
    - Organizar la jornada del centro en función de los posibles desajustes que provoque la formación de los trabajadores.
    - Llevar un seguimiento y control de las treinta horas anuales de formación.
  - Vacaciones:
    - Reorganización de la jornada de los trabajadores en los períodos de vacaciones.
    - Solución de incompatibilidades y conflictos en la elección de vacaciones.
    - Fechas límite de comunicación de las vacaciones.
    - Fechas límite de disfrute de vacaciones en períodos concretos.
  - Licencias:
    - Revisión y análisis de licencias solicitadas.
  - Horarios:
    - Fijar el horario de trabajo anual y comunicárselo a los órganos de dirección de “Eslabón”.
- Funcionamiento del órgano laboral:
  - Acta de constitución por escrito.
  - El órgano laboral se reunirá a instancias de uno de los miembros y siempre que dos de los miembros lo considere necesario y, como mínimo, una vez al principio del año laboral.
  - Los acuerdos se tomarán por consenso o por votación. En el caso de que por cuestiones de urgencia no se pueda consultar al citado órgano, las decisiones las tomará el coordinador/a del programa. En cualquier caso, el/la delegado/a de personal o el coordinador/a podrá elevar una cuestión a la comisión paritaria de interpretación y vigilancia.
  - Se realizará un acta de cada reunión.

### TÍTULO III

#### Contratación y formación

##### Capítulo I

##### Contratación

Art. 7. *Modalidades de contratación.*—Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tener de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, siempre respetando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Art. 8. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso tendrá un período de prueba que será el siguiente:

- Para todos los trabajadores tendrán como período de prueba 1/3 de su contrato, sin sobrepasar el período a cuatro meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzcan acuerdo entre ambas partes.

## Capítulo II

### Ceses

Art. 9. *Cese voluntario*.—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio en la entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de dirección (grupos profesionales 1 y 2): Veintiún días naturales.
- Resto del personal: Quince días naturales.

Art. 10. *Preaviso del trabajador o trabajadora*.—El incumplimiento del trabajador de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 11. *Finiquito*.—La entidad estará obligada a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora. El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por el delegado de personal en el acto de la firma del finiquito y entregársele una copia a este.

## Capítulo III

### Despidos

Art. 12. *Comunicación del despido y finalización del contrato*.—La entidad vendrá obligada a comunicar la finalización del contrato al interesado, cuando la misma no figure en su contrato, con una antelación mínima de:

- Personal de dirección (grupos profesionales 1 y 2): Veintiún días naturales.
- Resto del personal: Quince días naturales.

## Capítulo IV

### Formación

Art. 13. *Principios generales*.—De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

Se dispondrán de treinta horas anuales en horario laboral como permiso retribuido de formación.

Las horas que excedan el permiso retribuido de formación deberán recuperarse salvo acuerdo entre las partes.

## Capítulo V

### Seguridad y salud laboral

Art. 14. *Prevención de riesgos laborales y salud e higiene en el trabajo*.—Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

## TÍTULO IV

## Jornada y estructura retributiva

## Capítulo I

## Jornada

Art. 15. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y siete horas y media semanales durante el año, salvo en los períodos siguientes que será de treinta y cinco horas semanales.

- 1 de julio a 31 de agosto.
- Semana Santa.
- Navidad.

El horario de trabajo se establecerá anualmente en cada centro de trabajo en función de las necesidades de los programas y proyectos en curso y/o de las horas de apertura y cierre de las instalaciones en las que se presten los servicios, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que puedan sufrir en función de las actividades para las que sea requerido el trabajador o la trabajadora. Los cambios de horarios serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras con antelación suficiente.

Para los trabajadores incluidos en este convenio serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, siempre y cuando el proyecto lo permita. De no ser posible que sea inhábil por las características de los proyectos, se compensarán con el correspondiente día de libranza.

Art. 16. *Descanso semanal.*—Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de cuarenta y ocho horas preferentemente, en sábado y domingo.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así lo acordaran, de mutuo acuerdo entre la entidad y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 17. *Trabajo nocturno y festivo.*—Se entiende por horario nocturno el realizado entre las 22.00 y las 7.00 horas.

En caso que el desarrollo de la actividad por la que haya sido contratado el empleado deba o pueda desarrollarse en este período, se compensará con períodos de descanso de la misma duración a disfrutar en la semana posterior, o en los treinta días siguientes de mutuo acuerdo con la entidad, siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para desarrollar su labor en horario nocturno.

En todo caso, la entidad pondrá todos los medios a su alcance para que estos trabajadores gocen en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo servicios de protección y prevención adecuados equivalentes a los de los restantes trabajadores de la organización.

El trabajador que por causas de organización del trabajo desarrolle su actividad en domingo o festivo disfrutará en compensación de un día y medio de descanso que deberá disfrutar en la semana posterior al festivo trabajado, o en los treinta días siguientes de mutuo acuerdo con la entidad. En ningún caso podrán compensarse económicamente.

La cláusula anterior no se aplicará si el trabajador ha sido contratado para desarrollar su labor en días festivos.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal. No obstante, de realizarse horas debidas a fuerza mayor, serán compensadas en los treinta días siguientes mediante descanso en la misma proporción que las horas realizadas.

## Capítulo II

## Vacaciones

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente. En ningún caso podrán acumularse para el año próximo salvo por acuerdo entre las partes.

Deberán disfrutarse, al menos, quince días de vacaciones entre el 1 de junio y el 15 de septiembre.

## Capítulo III

*Estructura retributiva*

Art. 20. *Salarios*.—Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Será abonado por transferencia u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

Art. 21. *Tablas salariales*.—Las tablas salariales que figuran en el Anexo II de este convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes.

Art. 22. *Pagas extraordinarias*.—El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, que estarán prorrateadas mensualmente.

Art. 23. *Gastos de locomoción, manutención y alojamiento*.—El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que desplazarse, los gastos de desplazamiento se abonarán de la siguiente manera:

- Si se desplaza en vehículo propio, este se abonará a razón de 0,19 euros por kilómetro.
- Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo. Asimismo, se abonará también en caso de utilizarse el parking, zona azul y peaje.
- El coste de los billetes del transporte público: Autobús, tren y avión. Utilizando siempre tarifas turistas.

El personal que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que realizar gastos de manutención y alojamiento causados por:

- Asistencia o representación institucional en actividades de formación organizadas por otras entidades, ya sean cursos, foros, seminarios, encuentros, congresos, simposios, etcétera.
- Realización de gestiones laborales fuera del centro de trabajo habitual.
- Asistencia a reuniones de coordinación, encuentros de trabajo, comidas, etcétera.

Se abonarán contra justificación de nota de gastos proporcionada al efecto, aquellos correspondientes al desplazamiento, manutención y alojamiento, autorizándose previamente por la empresa.

En caso de que la organización del evento corra con estos gastos, no se abonará ninguna cantidad al trabajador o trabajadora.

Art. 24. *Cobro durante el período de incapacidad temporal*.—Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria recibirán los complementos siguientes:

- En accidentes de trabajo y enfermedad profesional el correspondiente para llegar al 100 por 100 de la retribución total mensual.
- En accidente no laboral y enfermedad no profesional, cuando el trabajador tenga una antigüedad de, al menos, ciento ochenta días en el momento del nacimiento del hecho causante, el correspondiente para llegar al 100 por 100 de la retribución total mensual desde el día 1 hasta el 30; al 90 por 100 desde el 31 al 90.

Art. 25. *Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal*.—Cuando una baja médica por incapacidad temporal o el permiso de maternidad o paternidad coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, estas se disfrutarán cuando lo acuerden las partes y, siempre que sea posible, en el mes inmediatamente después del alta médica.

## TÍTULO V

## Licencias y excedencias

Art. 26. *Licencias retribuidas.*—1. Los trabajadores dispondrán de seis días de libre disposición, que deberán disfrutarse tres en cada semestre, sin poder acumularse para el año siguiente en ningún caso.

El órgano laboral del centro decidirá también la distribución de estos días a lo largo del año. En caso de no ser disfrutados se pierden.

2. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio o inclusión en el Registro en Parejas de Hecho.
- b) Cinco días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización u intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado y dos días naturales en los mismos casos de familiares de hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que dicho desplazamiento sea fuera de la provincia donde resida el trabajador, el plazo será aumentado en dos días más.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual. Será de dos días si el traslado supone un desplazamiento de más de 100 kilómetros.
- d) Tres días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, ampliables a cinco días hábiles en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre y del hijo o hijos.
- e) Un día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo indispensable:
  - Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
  - Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.
  - Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.
  - Para realizar funciones de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
  - Las trabajadoras embarazadas, así como el personal cuya pareja esté embarazada, 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.
  - Gestión de adopciones y acogimiento. Con un máximo de doce horas.
- g) El tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de dieciséis horas anuales. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Art. 27. *Licencias no retribuidas.*—1. En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia, previa comunicación, de hasta treinta días naturales.

2. En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador tendrá derecho adicionalmente, mediante comunicación, a una licencia de una duración no superior a treinta días naturales, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

3. En cualquier caso, el trabajador podrá solicitar a la dirección de la empresa una licencia de hasta 30 días naturales respetando un preaviso de, al menos, treinta días naturales.

Art. 28. *Pausas y reducción de jornada por motivos familiares. Guarda legal.*—Los trabajadores, por lactancia de hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de au-

sencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

Asimismo, se podrá optar por acumular el total de horas de permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad, cuando 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Cuando la reducción de la jornada sea inferior a ocho horas semanales el trabajador deberá llegar a acuerdo con la dirección de la empresa para la distribución horario en función de la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador y la organización del centro de trabajo.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

**Art. 29. Maternidad.**—Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a diecisiete semanas retribuidas ininterrumpidas y dos semanas sin retribuir distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de nacimiento múltiple se ampliará el derecho en dos semanas retribuidas ininterrumpidas más por cada hijo a partir del segundo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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 por 100 de su retribución.

Asimismo, trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de jornada intensiva los doce meses desde el nacimiento, con independencia de los criterios de concreción horaria para la guarda legal establecida en el artículo 28 del presente convenio.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se disfrutará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la prestación será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión correspondiente podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100 por 100 de su retribución.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

**Art. 30. Paternidad.**—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la interrupción del contrato durante catorce días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Art. 31. *Excedencias.*—1. El personal con una antigüedad en la organización de, al menos, un año, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses.

Una vez terminada la excedencia voluntaria, no podrá disfrutarse de nuevo este derecho hasta pasados tres años.

2. Todo trabajador de esta organización pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa por el nombramiento de cargos públicos o sindicales que exijan dedicación plena que imposibilite la asistencia al trabajo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como adoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

## TÍTULO VI

### Mejoras sociales

Art. 32. *Seguros de responsabilidad civil.*—Todos los centros o proyectos afectados por este convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad.

Los centros o proyectos afectados por este convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

- Responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

## TÍTULO VII

### Régimen disciplinario

Art. 33. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la entidad como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece a continuación.

A efectos de sanción se entiende por falta toda acción y omisión que suponga quebranto a los deberes establecidos en las disposiciones laborales y en las que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por el trabajador se calificarán de leves, graves y muy graves en función a su importancia, transcendencia o intencionalidad.

## — Faltas leves:

- La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes, informes, listados o demás documentación que haya que facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la entidad en cuyo caso sería calificada la falta como grave o muy grave en función de las circunstancias.
- Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que sin afectar al normal funcionamiento de la entidad implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.
- El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.
- Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la entidad, de los compañeros o terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave.

## — Faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- La realización, sin autorización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de documentación, herramientas de trabajo y material de la entidad aun fuera de las horas de trabajo.
- El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada e incumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal de trabajadores, clientes y público sin que se produzca grave perjuicio para la empresa, en cuyo caso será considerada como falta muy grave.
- La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos a los solicitados.
- Sacar materiales, documentación y herramientas de trabajo de los centros de trabajo sin autorización.

- Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios, sin consentimiento de la organización.
  - Instalar cualquier tipo de “software” (programas, paquetes, etcétera), sin la correspondiente autorización.
  - Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización de la organización.
  - Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (logon, login, etcétera).
  - Leer, borrar, copiar o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios, excepto aquellas personas autorizadas expresamente por la organización.
  - La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de treinta días, siempre que hubiera mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- Faltas muy graves:
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la entidad, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.
  - La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
  - El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  - La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
  - El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
  - El acoso sexual definido en el Código Penal vigente.
  - La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
  - La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
  - La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
  - El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios técnicos de “Eslabón” para intereses particulares de tipo económico.
  - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por los subordinados.
  - El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
  - La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con la situación de baja. Asimismo, se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prorrogar la baja por accidente o enfermedad, así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral sea calificado como laboral o “in itinere”.
  - La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente considerados como tales por la entidad.
  - Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los compañeros, superiores, o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la entidad, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la entidad o menoscaben gravemente su prestigio.
- Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de usuarios, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la entidad.
- La provocación voluntaria de daños a propiedades de la entidad o de otros trabajadores.
- Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos.
- Introducir voluntariamente virus o cualquier otro “software” que produzca graves alteraciones en los sistemas.
- Copiar y transferir al exterior datos de carácter personal o confidencial obrantes en los ficheros propiedad de la organización, o utilizar este tipo de datos para usos propios o con fines lucrativos.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 34. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse por la entidad, en los términos estipulados en el presente convenio y en presencia, si el trabajador lo desea, del delegado de personal serán las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves:
  - Despido.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
  - Despido.

Los períodos de prescripción de las faltas serán los siguientes: Las leves 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 entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Art. 35. *Tramitación y prescripción.*—El procedimiento sancionador comenzará con una comunicación escrita al trabajador donde constará la fecha y los hechos que motivan la sanción. Contra este escrito, el trabajador podrá realizar alegaciones de descargo en un plazo de cinco días hábiles, aportando las pruebas que estime oportuno.

Finalizado el plazo anterior, la dirección de la entidad contará con siete días hábiles para la imposición de la sanción que será comunicada al trabajador, así como a los representantes de los trabajadores en caso de falta grave o muy grave.

La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, solo tendrá efectos si constataran fehacientemente las sanciones previas y estas no hubieran prescrito.

El inicio del procedimiento sancionador interrumpirá los plazos de prescripción.

## ANEXO I

### GRUPOS PROFESIONALES. ÁREAS FUNCIONALES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías profesionales.

El grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### Grupos profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Podrán actuar bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.

Puestos:

- Coordinación general.
- Coordinación de áreas o proyecto.

- Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Puestos:

- Técnico de empleo.
- Técnico de proyecto.
- Técnico de gestión.
- Técnico de formación.
- Técnico de comunicación.
- Técnico de investigación social.
- Formador.

- Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales básicos y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de

que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o superior grupo profesional.

Puestos:

- Apoyo administrativo.
- Personal de apoyo.
- Servicios auxiliares.

#### ANEXO II. TABLA DE REMUNERACIÓN

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL MÍNIMA	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL MÁXIMA
1	PERSONAL DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN Coordinación General o de Entidad. Coordinación de Área o Proyecto.	20.000 €	30.000 €
2	PERSONAL TÉCNICO Técnico de empleo. Técnico de formación. Técnico de proyecto. Técnico de investigación social. Técnico de gestión. Técnico de comunicación. Formador/a.	14.000 €	24.000 €
3	PERSONAL APOYO Apoyo administrativo. Personal de apoyo. Servicios auxiliares	10.000 €	15.000 €

#### ANEXO III

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

(03/7.214/14)

