

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Asociación DUAL (código número 28101480012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Asociación DUAL, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de junio de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de septiembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DUAL

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada por la Asociación DUAL y la representación sindical de los trabajadores de la misma.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Territorial*.—Este convenio colectivo es de aplicación al territorio de la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de que existan proyectos fuera del ámbito territorial, a los cuales también les será también de aplicación el presente convenio.

Art. 2. *Ámbito Funcional y Personal*.—Será de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Asociación DUAL, sito en la calle Albendiego, número 7, 28029 Madrid, quedando excluido el personal de Alta Dirección y el Voluntariado.

Art. 3. *Ámbito Temporal*.—El presente convenio colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2019, aunque sus efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2015.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el Convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Una vez realizada su denuncia, el Convenio colectivo continuará su vigencia desde la fecha de la denuncia y hasta su sustitución por uno nuevo.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad y revisión*.—Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

En este caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien solo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, las partes se someterán a arbitraje sobre las materias objeto de conflicto.

Art. 5. *Derecho supletorio*.—Para todo aquello no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Sector, el Estatuto el Cooperante y las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social y de los Servicios Sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia.

Capítulo II

Contratación

Art. 6. *Modalidades de contratación*.—El contrato deberá formalizarse por escrito en triplicado ejemplar (copia para el trabajador, copia para la entidad y copia para el organismo competente). Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la duración del contrato, el grupo profesional y puesto de trabajo.

Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se cumplirá lo que disponga la legislación vigente.

Los delegados de personal o el Comité de la asociación velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación.

Art. 7. *Período de prueba.*—Todo el personal contratado en la Asociación DUAL contará con un período de prueba. La duración del mismo dependerá de la categoría profesional en la que se encuadren los trabajadores.

De acuerdo con dicha estipulación la duración del período de prueba se establecerá de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Seis meses para los grupos I, II y III.
- Tres meses para el grupo IV.
- Un mes para los grupos V y VI.

Una vez superado el período de prueba, dicho tiempo se computará a todos los efectos.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, interrumpirán el período de prueba volviendo a reanudarse este a la finalización de dichas situaciones, por el tiempo que reste por cumplir.

Capítulo III

Grupos profesionales, categorías laborales funcionales

Art. 8. *Áreas, grupos y categorías profesionales.*—Grupo profesional I.—Directores:

Nombre: Directores.

Descripción: Alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad. Reciben instrucciones generales de los órganos directivos de la entidad o de la dirección general, en su caso.

Formación: Titulación universitaria o, al menos, 10 años de experiencia realizando las mismas funciones o similares.

Autonomía: Muy elevada, respondiendo únicamente ante los órganos de dirección de la entidad o ante la dirección general.

Mando: Están bajo su mando todas las personas de la entidad, en el caso del Director General, o del área, en el caso del resto de los Directores.

Responsabilidad: Responsabilidad directa de sus decisiones ante la entidad y ante terceros.

Complejidad: Máxima complejidad en el desarrollo de su trabajo. Visión estratégica de la entidad.

Puestos: Director General, Director Financiero, Director de Proyectos, Director de Recursos Humanos, o asimilados.

Grupo profesional II.—Jefes, Coordinadores, Mandos Intermedios:

Nombre: Jefes, Coordinadores, Mandos Intermedios.

Descripción: Se encuadran en este grupo los trabajadores que planifican, coordinan, y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento, se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Formación: Titulación universitaria o, al menos, 5 años de experiencia.

Autonomía: En base a su aportación técnica, decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.

Mando: Subordinado a directrices estratégicas, aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de las funciones.

Responsabilidad: Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica, aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.

Complejidad: Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puestos: Coordinador de centro o área, Jefe de Departamento.

Grupo profesional III.—Técnicos Titulados:

Nombre: Técnicos Titulados.

Descripción: Realizan funciones propias de la titulación que ostentan.

Formación: Titulación universitaria.

Autonomía: La propia del puesto que desarrollen.

Mando: No es necesario, aunque podrían tener a su cargo auxiliares o ayudantes de forma permanente o puntual.

Responsabilidad: La propia de la titulación que ejercen.

Complejidad: La propia de la titulación que ostentan.

Puestos: Psicólogos, médicos, Trabajadores Sociales, Educadores Sociales, etc.

Grupo profesional IV.—Técnicos Cualificados:

Nombre: Técnicos Cualificados.

Descripción: Realizan las funciones propias su cualificación, siguiendo las instrucciones de sus superiores.

Formación: Formación profesional o, al menos, 3 años de experiencia en un puesto similar.

Autonomía: La propia del puesto que desarrollan, dependiendo del grupo profesional II.

Mando: No tienen por qué ejercer mando sobre personal, aunque pueden ser auxiliados por ayudantes.

Responsabilidad: La propia del puesto que desarrollan.

Complejidad: La propia de la titulación que ostentan.

Puestos: Cuidadores, monitores, administrativos, integradores sociales, etc.

Grupo profesional V.—Personal cualificado:

Nombre: Personal Cualificado.

Descripción: Desarrollan actividades propias de un oficio o profesión o puestos de auxiliares cualificados.

Formación: Formación profesional o, al menos, 3 años de experiencia en un puesto similar.

Autonomía: La propia del puesto que desarrollan dependiendo del Grupo II.

Mando: No tienen por qué ejercer mando sobre personal, aunque pueden ser auxiliados por ayudantes.

Responsabilidad: La propia del puesto que desarrollan.

Complejidad: La propia de la titulación que ostentan.

Puestos: Oficiales de oficio, Oficiales de mantenimiento, cocineros, auxiliares administrativos, conductores, auxiliares de enfermería, auxiliares de educación infantil, auxiliares de servicios sociales, auxiliares domésticos, etc.

Grupo profesional VI.—Personal no cualificado:

Nombre: Personal no cualificado.

Descripción: Realizan funciones de apoyo y/o mantenimiento elemental.

Formación: No es necesaria.

Autonomía: Dependen de las órdenes de sus superiores.

Mando: No tienen mando.

Responsabilidad: La propia del puesto que desarrollan.

Puestos: Personal de limpieza, mozos, ayudantes de oficio, ayudantes de cocina, etc.

Capítulo IV

Extinción

Art. 9. *Cese Voluntario*.—El personal que voluntariamente desee causar baja en la asociación deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para los grupos IV, V y VI y treinta días para los grupos I, II y III, respecto a la fecha de su baja definitiva.

La falta de preaviso establecido facultará a la entidad contratante para deducir en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La Asociación DUAL viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Capítulo V

Jornadas, vacaciones y permisos

Art. 10. *Jornadas*.—1. La jornada anual efectiva durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1.800 horas anuales.

2. Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral.

3. Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención social.

4. Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo con la dirección de la entidad.

5. La entidad estará obligada a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral.

Art. 11. *Trabajo a turnos, nocturnidad y fines de semana*.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional de nocturnidad en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno, que se regirá por las condiciones específicas pactadas con el propio trabajador, incluyendo su retribución. Solo se devengará dicho complemento cuando el contrato no se haya celebrado para la prestación de servicios en horario nocturno.

Los turnos de trabajo se distribuyen en:

- De lunes a viernes y festivos.
- Fines de semana (sábados y domingos) y festivos.

Para aquellos trabajadores contratados para los turnos de fin de semana y festivos, el trabajo desarrollado en domingos y festivos les será remunerado como hora ordinaria. Para aquellos trabajadores contratados de lunes a viernes y festivos y que desarrollen su trabajo los domingos, dichas horas deberán de ser compensadas con descanso según establezca la normativa legal vigente.

Art. 12. *Abono y compensación de las horas extraordinarias*.—1. Son horas extraordinarias aquellas que superen la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, entendiendo como hora ordinaria la que se realiza por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo convencional o contractual sin superar la legal.

2. Son horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada ordinaria de trabajo efectivo establecida para el concreto trabajador que se trata, ya sea la legal o la estipulada por el convenio o contrato.

3. En ningún caso el número de horas extraordinarias puede ser superior a 80 horas anuales.

Las horas que superen la jornada de trabajo pueden ser:

1. Complementarias: Aquellas horas que se encuentran excluidas del régimen retributivo de las horas extraordinarias, siempre que la suma de estas horas no exceda el límite de la jornada máxima legal.

2. Extraordinarias.

En cualquier caso, las horas que superen la jornada máxima legal, siempre serán extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso en lugar de su retribución. La compensación se clasifica de la siguiente forma:

1. Cuantía económica: Se incrementará el 15 por 100 de la hora.

2. Tiempo de descanso: Que se compensará en la proporción siguiente: por cada hora extraordinaria realizada de lunes a domingo, 1 hora y 20 minutos de descanso.

Las horas extraordinarias serán de carácter obligatorio en períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas o las causas de fuerza mayor (para la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

Art. 13. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de veintidós días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado.

2. El personal deberá formalizar la solicitud de sus períodos de preferencia con, al menos, dos meses y 15 días de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute, y la entidad deberá responder a esa solicitud en un máximo de 15 días desde la fecha de petición.

3. Las vacaciones se disfrutarán atendiendo al siguiente criterio: Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 31 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la entidad y el trabajador.

4. Si con anterioridad al inicio del disfrute del período vacacional ya concedido se incurriera en situación de incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose estas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. Si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Asociación DUAL al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se suspenderá el disfrute de las mismas y tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Art. 13. *Reducción de jornada.*—El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional.

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

Este derecho supone un derecho individual de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, sin embargo, en el caso de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones expresamente justificadas de funcionamiento de la asociación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, a la fecha de inicio de su situación de concreción horaria.

Del mismo modo, deberá preavisar a la asociación con una antelación de 15 días la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 14. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2. Dos días en el caso de nacimiento o adopción de un hijo.
3. Dos días laborables por hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad o accidente grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante veinticuatro horas y se produzca en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.
4. Tres días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o cinco naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.

En los apartados 3, 4 y 5, se concederán 7 días naturales, cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera del territorio español.

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual. Y dos si fuese, fuera de provincia.

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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de treinta minutos. Asimismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. La concreción horaria de este derecho corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria, quien deberá notificarlo en el momento de acogerse a dicho permiso.

Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Esta reducción de la jornada podrá conmutarse a voluntad del trabajador por 15 días naturales más de descanso.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se consideran comprendidas en este permiso las citaciones judiciales, la conformación de mesas electorales o similares.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

Cuando se conceda la adopción de niños/as con edades superiores a las establecidas legalmente para acogerse al descanso por maternidad, se concederá un mes de vacaciones adicionales.

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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, restando del descanso por maternidad.

A los efectos de permisos se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- a) Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.
- c) Tercer grado: Bisabuelo, tío, sobrino, biznieta.

Art. 15. *Permiso para asuntos particulares.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta dos días cada año natural para asuntos particulares adicionalmente a los incluidos en el artículo anterior.

El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la dirección de la entidad y preaviso de al menos 7 días.

En el caso de no poderse preavisar con dicho tiempo, habrá que justificar convenientemente la excepcionalidad de la falta de preaviso y la razón de la misma.

Estos días se computarán a todos los efectos por año natural.

Art. 16. *Permiso para exámenes.*—Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido, previa justificación del hecho que da derecho al permiso.

Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación.

Capítulo VI

Excedencia

Art. 17. *Excedencia voluntaria*.—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal de plantilla con, al menos, un año de antigüedad en la Asociación DUAL. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La asociación concederá la excedencia siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, en la entidad para la obra que estaba contratado.

Art. 18. *Excedencias legales*.—1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la asociación.

El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la entidad para la que presta servicios.

Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

2. 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 19. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

Art. 20. *Suspensión*.—Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 21. *Régimen sancionador*.—En cuanto al régimen sancionador será de aplicación el convenio de sector vigente en cada momento.

Capítulo VIII

Retribución

Art. 22. *Estructura retributiva.*—1. La estructura retributiva está constituida por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales: Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 12 de este convenio, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Art. 23. *Salario base.*—1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su Grupo profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

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

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL (14 PAGAS)
Grupo I	1.025,00 €	14.350,00 €
Grupo II	950,00 €	13.300,00 €
Grupo III	875,00 €	12.250,00 €
Grupo IV	800,00 €	11.200,00 €
Grupo V	725,00 €	10.150,00 €
Grupo VI	690,00 €	9.960,00 €

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, y diciembre.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base.

3. La entidad y el trabajador podrán acordar el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias mediante pacto individual.

Art. 25. *Complementos salariales.*—Estos complementos se percibirán únicamente mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos:

- Personales.
- Plus de fin de semana.
- Mejoras voluntarias.
- Plus actividad.
- Plus de responsabilidad.
- Plus de nocturnidad: Se abonará a aquellos trabajadores que no tengan horario nocturno siempre que presten servicios de 22 a 6 horas. El valor de dicha hora de trabajo se incrementará en un 5 por 100.

Art. 26. *Conceptos salariales adicionales.*—De manera general, se establece que todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la Asociación DUAL, percibirán bajo el concepto de trienios las cantidades anuales siguientes:

- Grupo I: 490 euros.
- Grupo II: 420 euros.
- Grupo III: 350 euros.
- Grupo IV: 280 euros.
- Grupo V: 210 euros.
- Grupo VI: 140 euros.

Art. 27. *Cláusula de revisión salarial.*—Durante el tiempo de vigencia de este convenio colectivo la retribución que perciban los trabajadores (salario base) se actualizará anualmente de conformidad con el índice de precios al consumo (IPC) previsto para el año correspondiente. Las diferencias que pudieran existir entre el IPC previsto y el IPC real se regularizarán dentro de los tres primeros meses de cada año.

Art. 28. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y no discriminación.*—Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se obligan a:

promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

(03/33.764/16)

