

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2017, 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 Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC OO (Comisión Ejecutiva Federal) (código número 28101671012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC OO (Comisión Ejecutiva Federal), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de diciembre 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 7 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO DEL PERSONAL ASALARIADO DE LA FED. ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC OO

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC OO) y la representación sindical del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Estatal de la misma.

El ámbito del presente Convenio es el referido a todo el personal asalariado que percibe su retribución por cuenta de la Comisión Ejecutiva Estatal de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC OO (en adelante FSC-CC OO) en el centro que más adelante se especifica.

Se excluye a todas aquellas personas con vínculo asociativo de carácter no laboral, es decir, elegidas por los Congresos Federales o Sectoriales, Consejo Federal, o Comisión Ejecutiva Federal y personal adjunto nombrado por ésta que, por tanto, están sujetos a la temporalidad y revocabilidad propia los cargos electivos.

Este Convenio se aplicará en toda su extensión a todo el personal asalariado adscrito al centro de trabajo de Fernández de la Hoz nº 21 – 1.ª planta al servicio de la Comisión Ejecutiva Estatal de la FSC-CC OO y sus dependencias funcionales incluido en el presente ámbito de aplicación.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente Convenio se considera en vigor y con efectos desde el 1 de enero de 2016, independientemente del día de su firma y termina su vigencia el 31 de diciembre de 2018 salvo lo establecido en el artículo 46 - Jubilación Parcial, que conforme al acuerdo específico que se anexa como Anexo II, tiene su propia vigencia que extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2016 salvo para aquellas materias en que explícitamente se indique fecha distinta.

Art. 3. *Prórroga, denuncia y revisión.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del período de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte como mínimo dos meses antes de la finalización del período de vigencia, procediendo a su registro ante la Autoridad Laboral.

En el supuesto de denuncia por cualquiera de las partes el Convenio quedará prorrogado hasta que sea sustituido por otro. Y en caso de no denuncia será prorrogado por años naturales hasta denuncia en el plazo establecido al final de cada una de sus prórrogas.

Art. 4. *Normativa aplicable y supletoria.*—En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de Derecho Laboral.

Capítulo II

Retribuciones

Art. 5. *Criterios para la determinación de las retribuciones económicas y cláusulas de revisión.*—Atendiendo a las circunstancias derivadas de la situación económica y el mantenimiento del empleo, de forma excepcional, durante el año 2016 se percibirán las mismas retribuciones económicas y derechos sociales que estaban vigentes a fecha 31 de diciembre de 2014.

En los sucesivos años de vigencia se iniciará en el mes de enero las negociaciones de las retribuciones económicas que tendrán en cuenta el esfuerzo realizado en años anteriores. Se garantizará la inclusión de una cláusula de revisión salarial pactada, referencia al IPC.

En tanto que las tablas retributivas pactadas en el presente Convenio coinciden con las de la Confederación Sindical de CC OO y al objeto de mantener la misma evolución retributiva al efecto de garantizar la misma capacidad de poder adquisitivo en mismo grado, las partes acuerdan para la vigencia del presente convenio asumir el mismo incremento retributivo y con los mismos efectos temporales que se negocien en el convenio de la Confederación Sindical de CC OO durante los años de vigencia de este Convenio y proceder a su

formalización en el presente Convenio de acuerdo al procedimiento contemplado en la Disposición Adicional Cuarta.

Aquellas retribuciones no reguladas por este convenio y que estén reconocidas a día de hoy deberán remitirse a su naturaleza para su posible revisión en su caso.

Las retribuciones salariales correspondientes a cada mes deberán de abonarse dentro del mismo mes en curso

Art. 6. Pagas extraordinarias.—Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año.

Dos pagas se abonarán, respectivamente, en la segunda quincena de los meses de Junio y Diciembre de cada año y serán de devengo anual.

La tercera paga extraordinaria, se abonará en el mes de marzo de cada año, por un importe equivalente al 1 por 100 del salario base más antigüedad devengada del año anterior.

El período de devengo de esta paga extraordinaria es el correspondiente a los 12 meses inmediatamente anteriores al mes de marzo.

Art. 7. Antigüedad.—Los trabajadores y trabajadoras asalariados al servicio de la CE de FSC-CC OO incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un trienio por cada 3 años de servicios, con un límite máximo de 5 trienios.

Las tablas salariales y el valor del trienio corresponderán a las reflejadas en el Anexo I del presente Convenio.

Se abonará en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre. Este complemento no será compensable ni absorbible en los límites establecidos.

El cómputo del complemento de antigüedad se inicia a partir del momento de la contratación, devengándose cada trienio en el mes que se cumpla.

Art. 8. Plus de transporte y ayuda de comida.—Se establece para todos los trabajadores y trabajadoras un plus de transporte, por un importe equivalente a la tarifa del abono mensual del Consorcio Regional de Transportes de Madrid de la Zona A.

Este plus no se retribuirá ni en el mes de vacaciones, ni en las pagas extraordinarias. Con el fin de simplificar el pago, no se percibirá en el mes de junio con carácter general.

Aquellos días que el personal divida su jornada en dos períodos, con un descanso mínimo de una hora, percibirá una ayuda de comida equivalente, tanto en cuantía como en forma de cobro, a la ayuda de comida que percibe la Comisión Ejecutiva.

Art. 9. Complemento funcional de puesto de trabajo.—La dirección podrá determinar retribuciones por encima de los regulados y límites establecidos en el presente Convenio. Estos tendrán su origen en la compensación de retribuciones o perjuicios económicos por entablar relación laboral con la organización con respecto a la situación de origen, o bien en la decisión de retribuir aspectos ligados a prestación efectiva de determinados cometidos, encargos, proyectos o funciones de desempeño ligados al puesto de trabajo y que en ningún caso serán consolidables y responderán a una situación coyuntural sin límite en el tiempo mientras se mantenga la decisión de su implementación.

De dichos complementos se realizará consulta previa con la representación legal de los/as trabajadores/as tanto para su implantación como para su rescisión. Si fuera con carácter colectivo deberá realizarse la negociación correspondiente conforme a los procedimientos establecidos, cuando sean de carácter individual la previa consulta no impedirá su consecución en uno u otro sentido. Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a auditar, revisar y reevaluar el coste-beneficio de las retribuciones existentes por encima del presente Convenio para la Organización, atendiendo a la sensible situación de la misma.

La compensación y absorción podrá operar sobre retribuciones consolidadas a día de la fecha de la firma que no tengan regulación o sean superiores a las reguladas en este Convenio. Se procederá a la revisión de las mismas atendiendo a su naturaleza y razón de ser en la actualidad por parte de la dirección, se informará a la RLT y los/as afectados/as el tratamiento a futuro. De estos conceptos no será compensable ni absorbible la antigüedad consolidada por encima de los topes determinados por el Convenio, de igual modo esas cuantías excedentes debidas a la antigüedad consolidada serán revalorizables conforme a incrementos salariales que se puedan determinar.

Capítulo III

Jornada, horario, calendario

Art. 10. *Jornada*.—La jornada será de 1561 horas anuales, distribuidas en jornadas de 35 horas semanales.

De la semana que incorpora el 20 de junio a la semana que incorpora el 7 de septiembre el horario será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. El personal que lo prefiera podrá mantener el mismo horario que tienen durante el resto del año.

Queda excluida de este horario la Secretaría de Comunicación, que tendrá acuerdo propio debido a la especificidad de su trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio a petición propia. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial en grado igual o superior al 33 por 100, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 derecho, previo acuerdo con la empresa, a modificar su jornada de trabajo quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad (menores de 12 años), accidente, enfermedad o que tenga un grado de discapacidad minusvalía superior al 33 por 100 y no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida. Para tener este derecho, se tendrá en cuenta la situación de la plantilla en el ámbito de cada secretaría, dándose preferencia a los permisos contemplados en el párrafo anterior.

Las personas que lo deseen podrán solicitar reducción de la jornada, la cual, si fuera concedida, irá acompañada de la correspondiente reducción salarial.

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

Art. 11. *Vacaciones*.—El personal asalariado de la FSC-CC OO dispondrá de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrá disfrutar de una sola vez o en un máximo de tres bloques. El período mayor se disfrutará obligatoriamente entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto. Las vacaciones deberán disfrutarse en el año correspondiente. Se entenderá prolongado el año hasta el 15 de enero del año siguiente.

En los casos de baja maternal las vacaciones se deberán disfrutar inmediatamente después del período de suspensión, en el caso de que estas correspondan al año anterior y no hayan podido ser disfrutadas en ese año.

Si disfrutando del período vacacional se produjera una baja laboral, se paralizarán automáticamente las vacaciones y el tiempo restante se disfrutará en otro período de acuerdo mutuo entre la empresa y la trabajadora o trabajador. Se respetará, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET.

Las personas que tengan hijas o hijos menores de 12 años y quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar podrán disfrutar de hasta cinco días sueltos como días completos a restar del período mayor de sus vacaciones.

Art. 12. *Jornada y horarios especiales*.—Las personas adscritas a la Secretaría de Comunicación tendrá un cómputo de jornada semanal adaptado a la especificidad de esta, de tal manera que se pueda cubrir las actividades sindicales de relevancia para esta Federación.

El mismo esfuerzo e implicación ante actividades sindicales de relevancia no coincidentes con horario laboral o para la consecución o finalización de trabajos sindicales con plazo o de extrema urgencia debe ser requerible al resto de la plantilla, acordando las partes limitar en términos inferiores a lo permitido por ley esta exigencia en caso de falta de voluntariedad. Por tanto para todo el personal se fija la posibilidad de distribución irregular de la jornada en un máximo de 70 horas anuales. Dicha distribución irregular deberá respetar los preavisos legales de 5 días y respetar los descansos legalmente establecidos. La FSC-CC OO se compromete a hacer uso de dicha jornada sólo ante actividades sindicales de relevancia que requieran personal, que en virtud de una buena gestión evite extra-costes adicionales en lo que es actividad ordinaria de la organización.

El disfrute compensatorio de las horas de ausencia del trabajo, salvo pacto, se realizará en la misma semana o, en caso de no ser posible, en la semana siguiente a haberse producido y nunca se disfrutará en las horas a realizar en turno de tarde a no ser que haya acuerdo.

En caso de desplazamiento para cubrir eventos en los que sea necesario pernoctar, se tendrá derecho a tantos días de descanso como haya durado la actividad.

En todo caso se respetará el preaviso establecido legalmente. En caso de extrema urgencia o necesidad, quedará supeditado el cómputo como jornada irregular o compensación acorde al artículo 18 a la voluntad del trabajador o trabajadora si el preaviso no se hubiere respetado en su totalidad.

Art. 13. *Organización del tiempo de trabajo.*—El seguimiento y control del horario será individualizado. Se establecerá un calendario laboral antes del 31 de marzo.

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

El cómputo de la jornada será anual y su distribución será semanal, conforme al horario indicado en este artículo.

Cumplimiento de la jornada

La distribución de la jornada del personal, con carácter general, será:

De lunes a jueves de 8.00 a 15.00 horas.

Viernes de 9.00 a 14.00 horas.

Se deberá trabajar una tarde a la semana, con carácter fijo, siendo su horario:

De 08.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00 horas.

Se establece una hora de flexibilidad, con carácter general, siendo el horario de obligado cumplimiento de 9 a 15 horas de lunes a jueves y de 9 a 14 horas los viernes, exceptuando los días que se trabaje por la tarde, siendo en este caso el horario de obligado cumplimiento de 9 a 18, siempre y cuando no altere la organización del trabajo

Se considera como tiempo efectivo de trabajo a efectos de los cálculos los horarios establecidos desde las 8:00h hasta las 18:00h de lunes a jueves y los viernes de 8:00 a 15:00h, a no ser que haya autorización específica e individual.

Los turnos de tarde asegurarán la atención telefónica de centralita de lunes a jueves en la sede central de la FSC. En el caso que, de forma voluntaria, hubiese personal que quisieran cubrir las tardes, el resto quedaría exento de su realización. Las trabajadoras y trabajadores con jornada partida voluntaria que quieran cambiar de jornada partida a jornada continua deberán hacerlo por períodos mensuales, avisando con una semana de antelación.

De la semana que incorpora el 20 de junio a la semana que incorpora el 7 de septiembre el horario será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. El personal que lo prefiera podrá mantener el mismo horario que tienen durante el resto del año.

Fuera de estos tiempos establecidos, el horario de permanencia no será computado a efectos de jornada o recuperación, salvo flexibilidad, jornada irregular o que se haya realizado por necesidades del servicio. Situación esta última que tendrá que ser justificada y motivada expresamente por los/as responsables para entrar en el ámbito de aplicación de las compensaciones previstas en el presente Convenio en el artículo 18.

Pausa de comida

La pausa para la comida tendrá una duración máxima de 60 minutos, y la realizarán todas aquellas personas el día que efectúen la jornada partida entre las 14:00 y las 15:00 horas. Se requerirá la realización de los correspondientes marcajes correspondientes, se efectúe dicha pausa dentro o fuera del centro de trabajo.

Pausa de descanso

Se disfrutará de 30 minutos de descanso por la mañana que se considerará tiempo efectivo de trabajo, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:00 y las 13:00 horas. La pausa de descanso, en caso de realización, deberá marcarse en el reloj de control.

La no realización de la pausa no incrementará el cómputo de la jornada realizada.

Ausencia del puesto de trabajo

Las ausencias previstas en los artículos 14 y 15 del presente Convenio, deberán ser comunicadas previamente a la Secretaría correspondiente y, en su caso, autorizadas por el responsable directo.

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato a la Secretaría correspondiente. La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

Art. 14. *Control y verificación horaria.*—La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la dirección de la CEF, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco del horario recogido en el presente Convenio.

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

Para ello, la dirección de la CEF se compromete a optimizar el adecuado funcionamiento del sistema de control horario que se implemente en esta organización para que el personal laboral pueda comprobar dentro de los parámetros establecidos su historial de fichaje y el cómputo real en relación con el cumplimiento de su jornada.

Marcajes. Los marcajes son obligación del/la trabajador/a, para el cómputo normalizado de su jornada y el abono de las correspondientes percepciones. A la frecuencia de marcajes impares, o ausencia de los mismos por olvido, dará lugar sólo al cómputo horario que los/as responsables indiquen como asistencia real.

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

En estas situaciones la verificación y control de la jornada se realizará conjugando la presencia en el centro habitual de trabajo con el análisis de los trabajos realizados fuera del mismo y serán autorizados y supervisados por la secretaría correspondiente.

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

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

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

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

Capítulo IV

Permisos y licencias

Art. 15. *Permisos retribuidos.*—El personal asalariado de la FSC-CC OO, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a con quien conviva, y hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del afectado/a y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga lugar fuera de la provincia o Comunidad Autónoma donde resida. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se podrá disponer de la mitad de la jornada, ampliable a un día si tiene lugar fuera de la provincia o Comunidad donde resida.

2. Cuatro días naturales en el caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (artículo 37.3 ET) de cónyuge o compañero/a con quien conviva, y familiares de hasta el primer grado y 2 días hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del afectado/a y de su cónyuge y compañero/a con quien conviva. Cinco en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de de las Comunidades uniprovinciales) donde resida. En el caso de familiares de primer grado este permiso podrá dividirse en dos o más bloques.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida.

4. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.

5. Tres días laborales por nacimiento de hijo/a. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Un día natural en el caso de matrimonio de familiares de primer grado. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador/a.

7. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, tanto durante la jornada como al principio o al final de la misma, o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo los trabajadores/as podrán acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de manera ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborales. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. También se aplicará a los supuestos de adopción o acogimiento.

8. Por el tiempo necesario, sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante. En el caso de excederse dicho período, deberá estar debidamente justificado solicitando justificante con hora de entrada y salida. En caso contrario podrá solicitarse la recuperación de la jornada.

9. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos/as de la pareja con la que se conviva, sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo de aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta, así como el tiempo realmente necesario para el cuidado de hijo o hija en situaciones excepcionales.

10. Un día por mudanza y dos días si esta se produce fuera de la provincia o Comunidad Autónoma donde resida.

11. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho.

12. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

13. Un día para asistir a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

14. Se establece un permiso de formación acumulable de 20 horas al año.

15. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley correspondiente, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece 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 períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores/as, a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores/as, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro/a.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo en los términos de período y jornada establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

16. El personal asalariado afectado por toxicología y/o alcoholemia, tendrá un permiso retribuido por el tiempo que requiera seguir su tratamiento prescrito, siempre que no le sea reconocida la Incapacidad Temporal y que haga efectivo el compromiso de incorporarse a programas de deshabituación.

Art. 16. *Permisos no retribuidos.*—Todo el personal podrá solicitar, dentro del año natural, permisos sin retribución, siempre y cuando la duración de todos ellos no rebase los 120 días anuales. En cualquier caso, estas licencias deberán ser solicitadas con una antelación mínima de 15 días. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

ART. 17. *Días personales.*—Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos se establecen 42 horas retribuidas al año, además de los contemplados para vacaciones. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades de trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables, pero no serán recuperados si caen en sábado.

Art. 18. *Trabajo fuera de la jornada y compensación.*—El tiempo de trabajo realizado fuera de la jornada será retribuido con el 175 por 100 del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de la jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable.

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

Será imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la tarea causante de dicho exceso. Dicha responsabilidad solo residirá en las personas que compongan la CEF.

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

En todos los casos la certificación, así como la comunicación previa cuando se trate de días festivos o no laborables, será comunicada a la Secretaría correspondiente.

De esta compensación se exceptuará las horas de trabajo computables como distribución irregular de la jornada hasta el máximo pactado, las cuales se compensarán con el 100 por 100 del tiempo trabajado en descanso, siempre que reúna los requisitos del artículo 12.

Art. 19. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a con excedencia voluntaria tendrá derecho al mismo puesto de trabajo. Durante el segundo año y hasta el quinto el/la trabajador/a con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los dos primeros años la incorporación de al puesto de trabajo será inmediata. En los tres años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador/a con excedencia voluntaria conservará un derecho preferente el reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

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

Se activará automáticamente la excedencia forzosa, si el personal asalariado opta y es elegido para responsabilidad sindical de carácter electivo y que determine una especial relación de acuerdo a las decisiones de los órganos de esta Federación, es decir, elegidas por los Congresos Federales o Sectoriales, Consejo Federal, o Comisión Ejecutiva Federal y personal adjunto nombrado por ésta que, por tanto, están sujetas a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electivos. Al ser dicha responsabilidad incompatible con su relación laboral y requerir dedicación exclusiva, pasa a ser excluida del ámbito de este Convenio, y por tanto durante el ejercicio de dicha responsabilidad la persona se regirá por la especial relación que determinen los órganos. El optar a dicha responsabilidad supone en sí el sometimiento a esta cláusula y solicitud expresa del interesado/a de esa excedencia forzosa mientras dure dicha responsabilidad.

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

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del ET

La petición de excedencia se cursará por escrito a la persona responsable del personal designado por la Comisión Ejecutiva Federal. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación. Dicho responsable deberá contestar por escrito en el plazo máximo de quince días.

La persona que disfrute de la excedencia voluntaria deberá solicitar la reincorporación por escrito, al Departamento referido anteriormente y con, al menos, un mes de antelación

a la fecha en que finalice la excedencia concedida. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/a o familiar procederá exclusivamente la notificación de dicha reincorporación, al ser la misma automática.

En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese y la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

Maternidad. En caso de Maternidad, adopción o acogimiento de menores de doce años la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de veinte semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo adicional.

Si la ley no ampliara el período establecido, a partir del año 2018 y en el caso de la no firma de un nuevo convenio colectivo, se remitirá al período legalmente establecido por el ET.

En el caso de fallecimiento del/la hijo/a, el período de permiso se remitirá al establecido en el ET.

Capítulo V

Formación profesional

Art. 20. *Objetivos de la formación.*—Se establecerá un plan de formación anual negociado entre la Federación y la RLT y se estudiará la adaptación de la jornada para la realización de estos cursos.

Se garantizará a los trabajadores y trabajadoras en el acuerdo de la Comisión de Seguimiento un mínimo de 40 horas al año (incluidas las contempladas en el artículo 15 apartado 13 del presente convenio) para formación, adaptadas a las necesidades de la Comisión Ejecutiva de la FSC-CC OO. Se propondrá un plan de formación, que se acordará en la Comisión de Seguimiento.

Se garantizará la accesibilidad, universalidad, objetividad y no discriminación en el acceso a la formación.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada o, en su caso, una adaptación horaria de mutuo acuerdo entre las partes.

Art. 21. *Desarrollo de la formación.*—Con el fin de promover la formación para el conjunto de los trabajadores al servicio de la CEF, se establecerá una reunión con la RLT a principios de cada año para elaborar un informe detallado de las necesidades formativas de los trabajadores/as según los requerimientos de los mismos y de la CEF. En este informe se determinarán las condiciones y desarrollo formativo a lo largo del año, así como el balance de las actividades desarrolladas en el año anterior.

Art. 22. *Concesión de becas.*—La FSC-CC OO, con el fin de desarrollar su política social y facilitar la realización de estudios que den lugar a titulaciones reconocidas oficialmente, decide crear un sistema de concesión de becas para estudios de los trabajadores y trabajadoras. A tal fin se da forma al presente reglamento.

La FSC-CC OO crea un fondo social de becas con una dotación máxima de:

— Tres mil euros para el año 2016.

En los años sucesivos, se revisará la posibilidad del incremento de dicha cantidad.

La solicitud de la beca, se presentará a la secretaría correspondiente entre el 1 de Octubre y el 20 de Diciembre. La concesión de becas y la determinación de su cuantía, así como el estudio de las reclamaciones que puedan realizar las personas afectadas por la aplicación de este reglamento, serán funciones que desempeñará la Comisión de Seguimiento.

Podrán beneficiarse de estas ayudas todos los trabajadores y trabajadoras de la FSC-CC OO sin ningún tipo de condición.

Art. 23. *Justificación de beca.*—Serán becados los estudios siguientes: enseñanza media, formación profesional, universitaria, técnica, idiomas y cualquier otra disciplina docente que esté reconocida oficialmente

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

Art. 24. *Cuantía y pago de la beca.*—La beca cubrirá un máximo del 50 por 100 del coste del curso. Si hubiese un número elevado de peticiones y no se pudiese cubrir la cuantía total, la distribución será equitativa entre todas las solicitudes.

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

Si no se agotara la cifra total del fondo social, todo aquel que se encuentre disfrutando de una beca de estudios podrá solicitar ayuda para libros de texto. La cuantía estará limitada por la cantidad resultante, pero nunca podrá ser superior a 160 euros y tendrá como requisito la previa presentación de factura

Cada asignatura sólo puede ser becada dos años consecutivos, salvo causa justificada de fuerza mayor.

Capítulo VI

Mejoras sociales

Art. 25. *Complemento por enfermedad, accidente, maternidad.*—En situación de baja por accidente, enfermedad y prolongación del permiso por maternidad, se abonará el 100 por 100 de la retribución.

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

La persona asalariada que sea víctima de violencia familiar (cometida por descendientes y debidamente acreditada) tendrá derecho a la ausencia de su puesto de trabajo en las mismas condiciones que se recogen en el primer plan de igualdad firmado entre la RLT y la empresa y que se anexa al Convenio.

Art. 26. *Fondo social.*—La cuantía anual no gastada en becas y ayudas de libros se destinará a dotar un Fondo Social cuya finalidad será la decidida por la Comisión de Seguimiento.

Art. 27. *Préstamos y anticipos.*—Todo persona asalariada podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extras, hasta el 90 por 100 de lo ya devengado, independientemente de que se esté disfrutando o no en ese momento de algún anticipo o préstamo.

Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75 por 100 del neto a percibir.

La cantidad máxima en concepto de préstamo que podrá solicitar cada trabajador/a será hasta de 2.000 euros sin intereses y hasta 4.000 euros con abono por parte del trabajador/a del interés legal del dinero. El plazo de amortización en ambos casos no podrá ser superior a 24 meses. En ambos supuestos se efectuará la cotización legal correspondiente.

En caso de cese en la empresa, las cantidades pendientes de amortización podrán deducirse de la liquidación o finiquito.

Capítulo VII

Derechos sindicales

Art. 28. *Derechos sindicales.*—La Comisión Ejecutiva, a propuesta de la plantilla, se reunirá con la RLT para tratar aquellas cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera colectiva.

El personal asalariado tendrá derecho a la realización de asambleas en tiempo de trabajo, así como el derecho de reunirse en asambleas conjuntas una vez al año, además de una hora para una segunda asamblea cualquier viernes a elegir, indistintamente de los centros de trabajo que en cada momento componga la FSC-CC OO.

La FSC-CC OO dará cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a las normas referidas en él, sobre derechos de información pasivos y activos de la RLT.

Las horas sindicales de la RLT serán de 30 horas cada dos meses.

La CEF informará a la RLT de todas las sanciones o amonestaciones impuestas antes de hacerlas efectivas, independientemente de su grado. En caso de sanción a partir de falta grave, será perceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente que el trabajador/a sea o no Delegado/a.

Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como: modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, contratación, etc.

Ante cualquier denuncia por incumplimiento de este Convenio, se cursará una reclamación por escrito a la Dirección. El plazo máximo de respuesta no podrá ser superior a 30

días naturales, excepto en período de verano. Ante la falta de respuesta, se remitirá a instancias superiores.

Capítulo VIII

Salud laboral

Art. 29. *Salud laboral.*—La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes las cuales consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

La Comisión Ejecutiva de la FSC-CC OO se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Federación, incluidos todos los niveles de la misma. Asimismo, dotará a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptará medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenará su uso correcto y vigilará el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a la Comisión Ejecutiva de la FSC-CC OO, de acuerdo y en los términos que establezca la legislación vigente y normas internas.

Evaluación de riesgos: La Evaluación de Riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la RLT. Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

La FSC-CC OO se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras. Ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

La formación que reciban los trabajadores y trabajadoras en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, en función de la evaluación de riesgos, adaptada a la estructura organizativa existente. La Federación se compromete a dar la formación necesaria para el reciclaje y adaptación de conocimientos de sus asalariados. La formación en materia de prevención se impartirá siempre de forma presencial y se dará dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

Ergonomía: Todos los puestos de trabajo dispondrán de mesa y silla ergonómicas. También contarán con otras medidas que faciliten la ergonomía y la higiene postural en el puesto de trabajo tales como reposapiés, almohadillas para la muñeca o antebrazo, auriculares, portacopias, etc.

Art. 30. *Vigilancia de la salud.*—La vigilancia de la salud de los trabajadores/as por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de los trabajadores/as puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as, o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad del trabajador/a y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de Acuerdo firmado por el Órgano Técnico correspondiente y según el protocolo establecido por la mutualidad, incorporando voluntariamente lo reconocimientos ginecológicos para las mujeres (con prueba de mamografía en el caso de ser prescrita) y urológico para hombres a partir de los 50 años.

Art. 31. *Delegados/as de prevención.*—El/la delegado/a de prevención será elegido/a por y entre los/as miembros de la RLT conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.32. *Funcion del/la delegado/a de prevención.*—El/la delegado/a de Prevención participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, así como podrá promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Conocerá cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención.

Art. 33. *Situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*—Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las que se refieren los artículos 45.1.d) del ET y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará las prestaciones correspondientes de seguridad Social hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada.

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

Art. 34. *Medio ambiente.*—Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad

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

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

- a. El uso de sustancias tóxicas.
- b. La recogida y recuperación de recursos.
- c. El ahorro de agua, energía y recursos.

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

Capítulo IX

Trabajadores/as con discapacidad

Art. 35. *Concepto de discapacidad.*—Se entenderá por discapacidad aquellas personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social, se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Art 36. *Cupo de reserva.*—Cuando se realicen convocatorias públicas para cubrir algún puesto de trabajo, la CEF, en caso de presentarse alguna persona con discapacidad, velará porque se cumpla el principio de no discriminación y, se tenderá en las nuevas contrataciones a emplear a un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 5 por 100 de la plantilla.

Art 37. *Reincorporación de trabajadores/as con discapacidad sobrevenida.*—La Comisión Ejecutiva conservará el nivel salarial y profesional de los/as trabajadores/as con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa.

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

Cuando la Comisión de Seguimiento junto con la/el delegada/o de prevención, considere que la adaptación no se puede llevar a cabo, se dará a la persona asalariada un puesto de trabajo compatible con su discapacidad. Esta podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo, o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Capítulo X

Faltas y sanciones

Art. 38. *Principios informadores.*—Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los/as trabajadores/as, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

Toda falta cometida por los trabajadores/as y mandos intermedios y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección del sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

Art. 39. *Procedimiento sancionador.*—La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador/a o mando intermedio afectado y notificada a la RLT.

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

La RLT podrá emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio, especialmente en los casos de abuso de autoridad.

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

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

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

Art. 40. *Graduación de las faltas.*—1. Se consideran como faltas leves:

1.1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

1.2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

1.3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.

1.4. Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

1.5. La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores/as afiliados/as o no y con los compañeros/as, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2. Se considerarán faltas graves:

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

2.2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

2.3. La simulación de enfermedad o accidente.

2.4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.

2.5. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

2.6. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as o para el propio sindicato.

2.7. La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

2.8. La ofensa de palabra o de obra contra las personas cometida dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

2.9. El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.10. La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3. Serán faltas muy graves:

3.1. La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes sin causa justificada.

3.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.3. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores/as o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.

3.4. 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.

3.5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato.

3.6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.

3.7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.

3.8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

3.9. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.10. El acoso moral.

3.11. Las faltas leves o graves cuando se derive un perjuicio grave para los/as trabajadores/as o para el propio sindicato.

3.12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajo hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 41. *Sanciones.*—La CEF informará a la representación legal de los trabajadores/as de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

1.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

1.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

1.3. Por faltas muy graves:

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

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

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

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

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

Prescripción y cancelación

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Para los casos de conflicto entre el personal asalariado y el personal sindicalista, la CEF elaborará un protocolo de actuación con acuerdo con la RLT, en un plazo no superior a los tres meses de la firma del convenio.

Capítulo XI

Clasificación profesional, contratación, ascensos y promociones

Art. 42. *Comisión de seguimiento.*—Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de información, consulta y negociación previstos en el artículo 28 del presente Convenio sobre derechos sindicales, se constituye una Comisión de Seguimiento compuesta por dos miembros de la RLT y dos miembros en representación de la Dirección.

Esta Comisión actuará e todas las funciones de valoración y tribunal relacionadas con las convocatorias, tanto internas como externas, para la cobertura de vacantes.

Art. 43. *Contrataciones.*—Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido

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

Excepcionalmente y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.

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

Los trabajadores/as que accedan a cualquier a cualquier tipo de contratación disfrutará de los mismos derechos que el resto de trabajadores/as afectados por el presente Convenio.

Art. 44. *Procedimiento de acceso a los puestos de trabajo.*—Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes, o los puestos de nueva creación que se produzcan, independientemente de cuál sea el tipo de contratación, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción de los trabajadores/as de la CEF y en la que se valore la formación realizada.

Tras la perceptiva información y consulta con la representación legal de los trabajadores/as y en el caso de que se llegase al acuerdo de no realizar la convocatoria interna, la dirección optará por una convocatoria pública o por cualquier otro procedimiento de selección que se considere oportuno.

En la convocatoria interna, reservada a los trabajadores/as de la CEF, podrán participar todo el personal asalariado que se encuentren de alta en el momento de la convocatoria independientemente de su carácter de fijos o temporales. En el caso de que concorra a la convocatoria un interino que este desempeñando el puesto de trabajo de otro fijo sustituido y sea promocionado a través de la convocatoria, la vacante dejada por el interino promocionado solo será cubierta nuevamente mediante nueva interinidad si lo decide la Secretaria de Administración.

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

Aquellas personas que hayan desempeñado funciones dentro de la organización, tendrán preferencia una vez superado el proceso de selección.

Art. 45. *Ascensos y promoción.*—A tenor de lo dispuesto en el artículo 28,8 sobre derechos sindicales, se garantiza información y negociación en las promociones y reclasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Las promociones, tanto por cambio de categoría como de nivel salarial, hasta el nivel correspondiente a la categoría de Jefe/a de 2.^a administrativo, deberán ser acordadas por la Dirección y la RLT. En el caso de abrir un período para la presentación de solicitudes de promoción y reclasificación, estas serán analizadas y revisadas por la Comisión de Seguimiento regulada en el art 42.

La resolución de las solicitudes se realizará de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, considerando los siguientes factores vinculados a la actividad profesional: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y supervisión, complejidad.

De la resolución de las solicitudes presentadas se informará por escrito a los trabajadores/as afectados.

Los/as auxiliares administrativos serán promovidos desde el grupo VII al grupo V con la categoría de oficiales de 2.^a administrativos al cumplir 2 años de permanencia en la empresa dentro de esa categoría.

En todo caso, cuando exista un proceso de promoción y reclasificación profesional, así como en los de jubilación parcial, se hará previo acuerdo con la RLT.

Art. 46. *Jubilación parcial.*—El acuerdo registrado con fecha 15 de abril de 2013 recogido en el Anexo II mantendrá su vigencia en el tiempo y condiciones que se especifican en el mismo.

Los trabajadores/as acogidos a este Convenio, podrán optar a la Jubilación Parcial en los términos recogidos en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para seguimiento y aplicación del Convenio se nombrará una Comisión de Seguimiento, compuesta por dos trabajadores o trabajadoras y dos componentes de la Comisión Ejecutiva, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

1. Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.
3. Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este Convenio.

Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todos los trabajadores/as asalariados al servicio de la Comisión Ejecutiva Federal y sujetos al presente Convenio, estarán incluidos en un grupo profesional y nivel retributivo de los que figuran en la tabla que figura en el Anexo I, que se adjunta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

La empresa está en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Por ello se revisara y adecuará, en lo que fuera necesario, el Plan de Igualdad firmado el 29 de Marzo de 2011.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Cualquier modificación en los artículos, así como el seguimiento de la evolución retributiva, la Comisión regulada en la Disposición Adicional 1.^a, procederá en el momento oportuno o en el mes de enero de cada año a actualizar los conceptos retributivos y económicos establecidos en el presente Convenio y levantará el acta correspondiente, en su caso, para su plena validez y aplicación, procediendo al registro correspondiente ante la autoridad laboral en caso necesario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Durante la vigencia del presente Convenio, la dirección de la FSC-CC OO se compromete al mantenimiento y estabilidad de la plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Sin perjuicio de las competencias que corresponden a la Comisión de Seguimiento de este convenio colectivo, las partes acuerdan adherirse expresamente al Convenio sobre Solución Autónoma de conflictos laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Esta adhesión se realiza de forma incondicionada y a la totalidad del referido Convenio.

En particular las partes se someten expresamente al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos:

“1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria 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 en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su 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 en su Reglamento.”

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

Terminado sin acuerdo el período de consultas previsto en el artículo 82.3 y por remisión de éste en el artículo 41.4 del ET, las partes, a petición de cualquiera de ellas, someterán las discrepancias sobre la inaplicación de las materias contempladas en el artículo 82.3 del ET al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. De no alcanzarse acuerdo en la fase de mediación, las partes de común acuerdo podrán someterse al procedimiento de arbitraje igualmente previsto en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

TABLA SALARIAL A 1 DE ENERO DE 2016

GRUPOS Y CATEGORIAS	NIVEL	SALARIO (EUROS/MES)
GRUPO I: Técnico Superior – Técnico Informática 1ª – Jefe de Área	1	3.482,47
	2	3.219,97
	3	2.932,00
	4	2.646,65
	5	2.495,70
Técnico Medio – Técnico Informática 2ª	5	2.495,70
	6	2.368,06
GRUPO II: Jefe Administrativo 1ª – Jefe de Servicio – Técnico Informática Personal de Apoyo Sindical	7	2.243,44
	8	2.159,12
GRUPO III: Jefe 2ª Administrativo – Técnico Informática	9	2.034,49
	10	1.950,16
GRUPO IV: Oficial 1ª Administrativo – Técnico Informática 3ª – Oficial de Oficinas	11	1.825,54
	12	1.741,24
GRUPO V: Oficial 2ª Administrativo – Oficial 2ª Oficio – Recepcionista – Conserje	13	1.616,61
	14	1.532,26
GRUPO VI: Oficial Oficinas Varios	15	1.489,23
GRUPO VII: Auxiliar Administrativo – Telefonista – Portero	15	1.489,23
Trienio		39,78

ANEXO II

Reunidos en Madrid, a 2 de abril de 2013 Dña. M.ª Consuelo Prol Feijó en nombre y representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, y de otra Dña. María Muñoz Vecino, Dña. Antonia del Castillo Amayas y D. Alberto Bonilla Macarrón como Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de dicha Federación para analizar las consecuencias del Real Decreto Ley 05/2013 en la regulación existente en el Primer Acuerdo del personal asalariado de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras suscrito el pasado 18 de junio de 2011, en lo relativo a las medidas de estabilidad en el empleo y rejuvenecimiento de las plantillas, y más concretamente, las modificaciones legislativas relativas al acceso a la jubilación y su incidencia sobre el Plan de Jubilaciones Parciales que dicho Acuerdo establecía, en el marco de la política de empleo que el mismo determina, y tras haber mantenido diversas reuniones al efecto en los días previos

ACUERDAN

Primero.—Al amparo de lo establecido en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, en la redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, ampliar la vigencia del Plan de Jubilaciones Parciales pactado hasta el 31 de diciembre de 2018, de tal forma que el artículo 20 del citado Acuerdo quedará redactado como sigue:

“Artículo 20. *Plan de jubilaciones parciales.*—En coherencia con la política de estabilidad en el empleo que se desarrolla en el presente Acuerdo, y con el fin de facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla, y al amparo de lo dispuesto en la Ley General de Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, para impulsar la celebración de contratos de relevo y en el marco de la política de estabilidad en el empleo que se desarrolla en el conjunto del Acuerdo, se establece la posibilidad de que el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo opten a una jubilación a tiempo parcial, a partir de los sesenta y un años de edad y antes de alcanzar la edad de 65 años (o la edad ordinaria de jubilación que en su caso se establezca), concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo.

- La empresa estará obligada a aceptar la solicitud de jubilación parcial, pudiendo demorar un máximo de tres meses la fecha de inicio desde la fecha solicitada por el trabajador o trabajadora para proceder al correspondiente proceso de contratación del trabajado o trabajadora relevista.
- Con carácter general la reducción de la jornada será del máximo posible de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora.
- La persona con jubilación parcial percibirá el porcentaje que corresponda de su retribución de jornada completa, en la que están incluidas las proratas de pagas extras

- y demás complementos del acuerdo. Las retribuciones se actualizarán cada año con ocasión de las actualizaciones salariales marcadas en el Acuerdo vigente.
- La persona en situación de jubilación parcial mantendrá sus derechos sobre la generación de trienios con relación a su antigüedad. Asimismo, mantendrá todos los derechos como trabajador o trabajadora en activo, incluidas las ayudas sociales.
 - La persona con jubilación parcial está obligado/a a comunicar a la empresa cualquier cambio de situación, bien a jubilación total, bien a pensión de incapacidad, o cualquiera otra que se produzca.
 - La persona en situación de jubilación parcial, salvo pacto expreso entre el trabajador o trabajadora y la empresa, concentrará el total de las horas anuales que, en función de la jornada reducida, le corresponde realizar en un único período. Durante el mencionado período el asalariado realizará el mismo horario de trabajo que realizaba antes de pasar a jubilación parcial.
 - Se realizará un contrato indefinido de forma simultánea al contrato del jubilado parcial.
 - La jornada de trabajo de la persona relevista será como mínimo del 75 % de la jornada establecida en Convenio Colectivo vigente para su categoría.
 - La persona con contrato de relevo percibirá su retribución en la misma proporción a la jornada laboral realizada. Las percepciones del personal asalariado a tiempo parcial serán proporcionales a los de una persona en las mismas funciones y categoría a jornada completa.
 - El presente Plan tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018. Al mismo accederán todas las personas del ámbito de aplicación del presente Acuerdo que, reuniendo los requisitos generales que establece la normativa para el acceso a la jubilación parcial, hayan nacido con anterioridad al 1 de enero de 1958. La Comisión de Seguimiento estudiará las adaptaciones que correspondan para mejorar el cumplimiento de este artículo.”

Segundo.—Modificar el artículo 1º del Acuerdo (Vigencia) que pasara a decir:

“Artículo 1. *Vigencia.*—La vigencia del presente Acuerdo abarca desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo lo establecido en el artículo 20 (Jubilación Parcial), que extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018”.

Tercero.—La relación final de personas incorporadas al precitado Plan de Jubilaciones Parciales se detalla el Anexo adjunto (incluidas aquellas que ya han accedido a dicha jubilación parcial), que forma parte del presente Acuerdo. Si por error hubiera algún trabajador o trabajadora que, estando en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y reuniendo los requisitos establecidos no se encuentre en dicho anexo, la empresa se compromete a realizar los trámites administrativos para su subsanación y su incorporación al presente Plan de Jubilaciones Parciales.

Cuarto.—Por parte de los responsables de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras se realizarán los trámites oportunos para inscribir el citado Acuerdo en el correspondiente Registro, de conformidad con el Real Decreto 1716/2012 de 26 de diciembre, en su redacción dada por la disposición final quinta del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo.

En prueba de conformidad firman la totalidad de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras y los responsables de la Comisión Ejecutiva de la FSC.—M.^a Consuelo Prol Feijoo, María Muñoz Vecino, Antonia del Castillo Amayas, Alberto Bonilla Macarron.

ANEXO III

PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA ESTATAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC OO

En Madrid, a 29 de Marzo de 2011

REUNIDAS

De una parte, en representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO:

- Doña M.^a Consuelo Prol Feijoó, Responsable de la Secretaría de Finanzas y Administración de la FSC de CC OO;
- Doña Maite Garabieta Bidaurrezaga, Responsable de la Secretaría de la Mujer de la FSC de CCOO

De otra parte, y en representación de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores,

- Doña Africa Sánchez Carnero, Delegada Sindical,
- Doña María Muñoz Vecino, Delegada Sindical.

Acuerdan firmar este Plan de Igualdad.—Maite Garabieta Bidaurrazaga, África Sánchez Carnero, M.^a Consuelo Prol Feijoó, María Muñoz Vecino.

INTRODUCCIÓN

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (en adelante FSC-CC OO), se inspira en los mismos principios que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CC OO) entre los que figura ser un Sindicato de hombres y mujeres.

En los Estatutos de esta Federación se indica que “La FSC-CC OO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de género se produzca. Para ello la FSC-CC OO se propone incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la paridad en todas las estructuras de dirección del sindicato.

Entre sus objetivos está la consecución de la igualdad entre los géneros, luchar contra la desigualdad de la mujer en la sociedad y contra toda forma de violencia de género.

Esta Organización entre otras, orienta sus actividades a la mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa, así como su protección en cuanto a la salud y seguridad en su actividad laboral, interviniendo especialmente sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral.

Esto se traduce en la propia constitución de la organización. En el artículo 10, donde se recogen las normas para la elección de estructuras de dirección del sindicato se plantea que en “la constitución y desarrollo de la FSC-CC OO, como sindicato de hombres y mujeres, y para lograr la plena participación, compromiso y responsabilidad, en todas las estructuras de dirección electas y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos, las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30 % del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40 % para cada uno de los géneros. En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30 %, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de afiliadas, proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina. Las proporciones mencionadas deberán ser respetadas en las listas en los dos niveles: titulares y suplentes.

En los congresos y/o asambleas congresuales del primer nivel el número de hombres y mujeres que integrarán las candidaturas, tanto para las estructuras electas como para las delegaciones a elegir para los otros niveles congresuales, será proporcional a la afiliación de cada género en la circunscripción congresual correspondiente.

La dirección de la FSC reside en la Comisión Ejecutiva Federal, aplica las directrices del Congreso, Consejo y Comité Federal, y entre sus funciones está de “potencia la creación y el impulso de las secretarías de la Mujer y de la Juventud en las estructuras territoriales de la federación, integrándose allí donde estén constituidas, en las estructuras de dirección respectivas con plenos derechos”.

Ambito de aplicación

Este Plan de igualdad se aplicará a todo el personal asalariado que percibe su retribución por cuenta de la Comisión Ejecutiva de la FSC. Se excluye a todas aquellas personas que son dirigentes del sindicato, es decir, personas elegidas por los Congresos Federales o Sectoriales, Consejo Federal o Comisión Ejecutiva Federal, y que, por tanto, están sujetas a la temporalidad y revocación propia de los cargos electivos.

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

I. *Objetivos del Plan de Igualdad*

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando para el personal asalariado que percibe su retribución por cuenta de la Comisión Ejecutiva de la FSC las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Fomentar el principio de igualdad de oportunidades asumido por la FSC.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la FSC a quienes afecta.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la FSC.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de la carrera profesional, sin distinción de género.
- Teniendo en cuenta la constitución de una nueva Federación, con todo lo que conlleva, a partir del diagnóstico de esta Federación, se tomarán las medidas oportunas para atender a las nuevas circunstancias que se pudieran generar.
- Desarrollar formación en género para todo el personal.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.

II. *Áreas de actuación*

I. Área de comunicación

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal conozca el Plan de igualdad y se sensibilice sobre la importancia de la igualdad en el ámbito laboral.

Objetivo 1: Lograr que el personal conozca el Plan de Igualdad y se aplicación.

Medida 1: Presentación pública por parte de las personas firmantes del mismo tanto a la Comisión Ejecutiva, como a toda la plantilla a la que afecta este Plan de Igualdad.

Medida 2: Campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla a la que afecta este Plan de Igualdad.

II. Área de formación

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

Objetivo 1: Lograr que el personal adquiera perspectiva de género.

Medida 1: Impartición de cursos de igualdad en la FSC a toda la plantilla a la que afecta este Plan de Igualdad dentro del horario laboral.

Medida 2: Campañas de sensibilización e información en igualdad de oportunidades dirigidas a toda la plantilla.

Objetivo 2: Utilización de un lenguaje no sexista en la vida cotidiana y en los documentos y publicaciones

Medida 1: Impartición de cursos y/o módulos formativos sobre lenguaje no sexista.

Objetivo 3: Reducir el impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 1. Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2. Facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe segregado por género, del número de acciones formativas, perfil profesional de las personas formadas, participantes y horas de formación. Al que se añadirá algún test de seguimiento del nivel de sensibilización conseguido con estas medidas. Y estadística del número de personas que tras una excedencia o durante la excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en las medidas anteriores, diferenciando entre mujeres y hombres.

Indicador cumplimiento de objetivos.- Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución, así como evaluación de su incidencia por parte de la FSC. Y porcen-

taje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

III. Área de acceso al empleo

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Objetivo 1: Garantizar en las convocatorias de ingreso, como persona asalariada en el sindicato y en los procesos de contratación, procesos equitativos y transparentes.

Medida 1.1: Elaborar un protocolo de acceso a los empleos que sea conocido y transparente.

Medida 1.2: Siempre que sea posible se cubrirán las vacantes internamente.

Medida 1.3: Para las vacantes que no se cubran internamente, se dará prioridad en el acceso al empleo a las personas que estén paradas, frente a las que estén en mejora de empleo.

Medida 1.4: Dentro del colectivo anterior, tendrán preferencia de entrada las mujeres que acrediten sufrir violencia de género.

Objetivo 2: Garantizar que las convocatorias de ingreso en el sindicato, como persona asalariada y los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación.

Medida 2.1: Fomentar el uso de lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo.

Medida 2.2: Incluir la presencia equilibrada de mujeres y hombres que plantea la Ley 3/2007 en los procesos de selección (tribunales, entrevistadores o entrevistadoras, equipo de valoración de méritos, etc.)

Medida 2.3.- Diseñar y aplicar las herramientas necesarias para conocer los porcentajes de mujeres y hombres que participan en el proceso de selección, así como la proporción de contratación por sexo.

Medida 2.4: Remitir una comunicación al INEM o a los centros de formación o portales de empleo a quienes se solicitan candidatas y candidatos para los procesos de selección de personal, el principio de igualdad de género con el que está comprometida esta Federación.

Evaluación: Como instrumento de evaluación / medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicador cumplimiento de objetivos.- Respecto a las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las cuantitativas elaborar una estadística de la contratación por contratos externos e internos, acceso de mujeres víctimas de violencia de género y proporción de contratación por sexos.

IV. Área de promoción

Objetivo 1: Diseñar un proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta

Medida 1.1: Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Medida 1.2: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Medida 1.3: Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

Medida 1.4: Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

Medida 1.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y puesto de trabajo respecto a las promociones internas.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de promociones internas realizadas por puestos de trabajo.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, cuantificación de promociones en su puesto de subrepresentación.

V. Área de retribución

Las tablas salariales y el valor del trienio corresponden a las del V Convenio Colectivo del Personal Asalariado al Servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC OO.

En materia de retribuciones y a la vista de las nóminas del personal, no se ha observado ninguna discriminación en materia salarial, más allá de las derivadas de la segregación horizontal y vertical. Los salarios básicos se aplican indistintamente a hombres y a mujeres.

Objetivo 1: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en el Convenio Colectivo de la Confederación y el Acuerdo de la FSC

Medida 1.1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar y garantizar que las posibles diferencias que en un futuro puedan generarse entre mujeres y hombres tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.

Indicador de cumplimientos: Verificación de la ejecución de la medida.

VI Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 1: Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

Medida 1.1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 1.2: Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral y difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral pactadas en el Acuerdo de la FSC.

Medida 1.3: Informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 1.4: Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Medida 1.5: Tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo la guardia y custodia de descendientes menores de doce años o personas con discapacidad acreditada a partir de un 33 por ciento, así como personas mayores dependientes a la hora de adoptar por parte de la Federación decisiones sobre jornadas y horarios.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de conciliación.

VII. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 1: Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la FSC.

Medida 1: Desarrollar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo específico para a toda la plantilla a la que afecta este Plan de Igualdad.

Medida 2: Garantizar los canales de denuncia, que fije el protocolo, en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos

Medida 3: Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión, una vez elaborado.

Medida 4: Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.

Medida 5: Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo cuenten con formación y/o sensibilización específica.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística del número de medidas desarrolladas.

VIII. Violencia de género

Objetivo 1: Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

La violencia de género es todo acto de violencia física y psicológica ejercida sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o vinculados por relaciones de afectividad, aunque se produzca en el ámbito doméstico y familiar trasciende el mismo pudiendo tener consecuencias en el ámbito laboral.

Medida 1: La trabajadora víctima de violencia de género, debidamente acreditada, tendrá derechos a suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta 18, con reserva de puesto de trabajo.

Medida 2: Las ausencias, totales o parciales, en el caso de la trabajadora víctima de violencia de género, debidamente acreditada, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentadas a los servicios sociales de salud, de atención, o de administración, según proceda, tanto para la víctima como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia, siempre y cuando no exista atención de los indicados servicios fuera del horario laboral.

Medida 3: A la trabajadora víctima de violencia de género se le permitirá variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de violencia de género y las medidas adoptadas.

IX. Salud laboral

Objetivo 1: Considerar la salud laboral desde la perspectiva de género

Medida 1: Analizar las posibles circunstancias y condiciones ambientales que se pudieran producir en los espacios de trabajo, atendiendo también a la perspectiva de género.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo que se constante la realización de la medida.

X. Acciones específicas de seguimiento y evaluación

Ámbito temporal

El presente plan entrará en vigor a partir de su firma, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta que finalice el período de aplicación del Acuerdo de la FSC al que se trata de adjuntar.

En coherencia con cuanto antecede, la FSC tiene la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar su cumplimiento y consecuencias.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

Comisión de seguimiento

Composición:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento constituida por cuatro personas: dos nombradas por la FSC, y dos por parte de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Podrán asistir asesores y asesoras por cada miembro de la comisión, respetando en cualquier caso el principio de equilibrio mencionado en el párrafo anterior.

Las componentes de la Comisión tendrán las siguientes competencias:

- Convocar las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Tomar medidas y acuerdos para la ejecución del plan de igualdad.
- Recepcionar de los órganos encargados de la aplicación de cada medida, las dudas, sugerencias o problemas que puedan surgir en su aplicación.
- Levantar acta de las reuniones de la Comisión.



Funciones y competencias

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo.
- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la FSC y a los objetivos a cumplir.
- Elaborar, de forma anual, un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.
- Conocer el número de casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se ha dirimido a través del protocolo de actuación establecido en el plan de igualdad, y en su resultado. A estos efectos, velará por el cumplimiento del procedimiento establecido para estos casos.
- Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

Todas las personas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

(03/7.394/17)

