

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo (código número 28100562012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 14 de febrero de 2018; 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 3 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO
ASOCIACION ESLABÓN – INICIATIVAS DE PROMOCIÓN DE EMPLEO**

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierta entre la Junta Directiva de la Asociación Eslabón, Iniciativas de Promoción de Empleo (en adelante Eslabón) y la Representación Unitaria de la misma a través del Delegado de personal.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que tenga una relación laboral con Eslabón.

El ámbito territorial de aplicación será Comunidad de Madrid.

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, de Eslabón.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

Voluntariado social, que estará sujeto a las disposiciones legales específicas existentes para éste.

Alumnos trabajadores de Escuelas Taller, Talleres de Empleo, Programas mixtos de formación y empleo, o actividades de idéntica finalidad, donde los alumnos y alumnas están contratadas mientras dura la actividad formativa.

Personas que realicen prácticas vinculadas a convenios con instituciones educativas.

Personas que realicen actividades a través de una relación mercantil.

Artículo 2.- Vigencia, duración y prórroga

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y estará vigente dos años desde de su publicación.

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

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

Artículo 3.- Denuncia

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

Artículo 4.-Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las demás disposiciones de carácter general.

CAPÍTULO II

COMISIONES

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia. Solución de conflictos entre trabajadores y empresarios

De acuerdo con lo por el artículo 85 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y se sometan a su consideración.

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

La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de Eslabón y 2 en representación los trabajadores, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

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

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá a nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

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

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

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

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

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. Estas resoluciones se emitirán en el plazo de 30 días desde su solicitud.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Nuestra Señora de la Luz nº 44.

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

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

TÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 6. Definición**

1.- La organización del trabajo será facultad de Eslabón, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

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

Se establecerá un Órgano Laboral de Centro, en aquellos centros o proyectos que cuenten con al menos 6 trabajadores a plena dedicación, para la organización y gestión de cada centro de trabajo. Tendrá como objetivo la organización de aquellos aspectos relacionados con la formación, el horario, las vacaciones y las licencias. Cuando el número de trabajadores de un centro de trabajo no permita la creación de un órgano laboral propio, se acudirá al órgano laboral del centro de trabajo principal, sito en la calle Nuestra Señora de la luz 44 de Madrid.

Composición del Órgano Laboral: una persona de coordinación, un delegado de personal y una tercera persona (consensuada).

Competencias del Órgano Laboral:

Formación:

- Analizar los cursos que realiza cada uno de los trabajadores y su adecuación a su puesto de trabajo.
- Organizar la jornada del centro en función de los posibles desajustes que provoque la formación de los trabajadores.
- Llevar un seguimiento y control de las 30 horas anuales de formación.

Vacaciones:

- Reorganización de la jornada de los trabajadores en los períodos de vacaciones.
- Solución de incompatibilidades y conflictos en la elección de vacaciones.
- Fechas límites de comunicación de las vacaciones.
- Fechas límites de disfrute de vacaciones en periodos concretos.

Licencias: Revisión y análisis de licencias solicitadas.

Horarios: Fijar el horario de trabajo anual y comunicárselo a los Órganos de Dirección de Eslabón.

Funcionamiento del Órgano Laboral

Acta de constitución por escrito.

El órgano laboral se reunirá a instancias de uno de los miembros y siempre que dos de los miembros lo considere necesario y, como mínimo, una vez al principio del año laboral.

Los acuerdos se tomarán por consenso o por votación. En el caso de que por cuestiones de urgencia no se pueda consultar al citado órgano, las decisiones las tomará el coordinador/a del programa. En cualquier caso, el/la delegado/a de personal o el coordinador/a podrá elevar una cuestión a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Se realizará un acta de cada reunión.

TÍTULO III**CAPÍTULO I****CONTRATACIÓN, SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN Y EXTINCIÓN****Artículo 7.- Modalidades de contratación**

Los trabajadores de Eslabón podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, siempre respetando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

En caso de contratos eventuales por circunstancias de la producción y su duración máxima, se estará a lo establecido en los convenios colectivos de ámbito estatal, o en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Artículo 8. Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de un tercio de su contrato sin sobrepasar dicho período de prueba los cuatro meses.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como Eslabón podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de Eslabón computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

El trabajador que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 9. Reserva de plaza para personas con diversidad funcional

Eslabón se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La entidad, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 10.- Cese voluntario

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio en la entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales 0 y 1: 30 días naturales
Resto del personal: 15 días naturales

Artículo 11.- Preaviso del trabajador o trabajadora

El incumplimiento del trabajador de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.- Finiquito

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

CAPÍTULO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 13. Clasificación profesional****1.- Disposiciones generales.**

1.1.- Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

1.2.- Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

1.3.- El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4.- El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal de Eslabón.

2.- Aspectos básicos de clasificación.

2.1.- Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2.- La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la entidad.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

2.3.- Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1.- Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. El factor está formado por titulación y formación especializada

2.3.2.- Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3.- Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión

y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4.- Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5.- Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6.- Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3.- Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1.- Área de intervención social y atención directa.

3.2.- Área de planificación y gestión. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3.- Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4.- Grupos profesionales. Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0. Dirección de entidad.

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices de la organización orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la entidad y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la entidad valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1. Responsables de programas.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación. El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

Grupo profesional 2. Personal técnico

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Grupo profesional 3. Monitores y otro personal técnico auxiliar.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Grupo profesional 4. Personal auxiliar

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 14. Jornada

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1599 horas anuales.

La jornada laboral semanal será de 36,5 horas salvo en los periodos siguientes que será de 35 horas:

1 de Julio a 31 de agosto
Semana Santa
Navidad

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

Esta jornada anual será de validez para todo el personal contratado por la entidad en servicios de ciclo normal.

Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año. Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por la entidad para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores, y la dirección de la entidad, en particular para aquellas actividades o servicios que precisen ciclo continuado.

Se establece una flexibilidad horaria de un mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 15. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional de nocturnidad en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de tipo de trabajo nocturno, que se regirá por las condiciones específicas pactadas con el propio trabajador, incluyendo su retribución y esta incluya, como mínimo, la compensación recogida en el complemento de nocturnidad o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Así mismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

Artículo 16.- Horas extraordinarias

Durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal. No obstante, de realizarse horas debidas a fuerza mayor, serán compensadas en los 30 días siguientes mediante descanso en la misma proporción que las horas realizadas, salvo que las realizadas en fin de semana o festivo que se compensarán en 1 hora y 20 minutos por cada hora de trabajo realizada.

Artículo 17. Descanso semanal

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas preferentemente, en sábado y domingo.

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

Artículo 18.- Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticuatro (24) días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio y se disfrutarán por el personal de forma

obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente. En ningún caso podrán acumularse para el año próximo salvo por acuerdo entre las partes.

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

Cuando una baja médica por IT o el permiso de maternidad o paternidad, coincida total o parcialmente con el período de vacaciones, éstas se disfrutarán cuando lo acuerden las partes.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 6 sobre organización del trabajo y concretamente competencias del Órgano laboral.

Artículo 19. Reducción de jornada

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta, con la disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La reducción en este supuesto se podrá acumular en jornadas completas previa consulta al órgano laboral y atendiendo la organización del trabajo establecidos en el artículo 6 del presente convenio.

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

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

Artículo 20. Licencias no retribuidas

1.- En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia, previa comunicación, de hasta 30 días naturales. Deberá aportarse documentación acreditativa de cada situación correspondiente.

2.- En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador tendrá derecho adicionalmente, mediante comunicación, a una licencia de una duración no superior a 30 días naturales, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

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

Artículo 21. Licencias retribuidas

1. Los trabajadores dispondrán de 4 días de libre disposición, que deberán disfrutarse dos en cada semestre dentro del año natural, sin poder acumularse para el año siguiente en ningún caso.

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

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

- a) Quince (15) días naturales por matrimonio o inclusión en el registro en parejas de hecho.
- b) Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutando del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual. Será de 2 días si el traslado supone un desplazamiento de más de 100 km. Esta licencia sólo se podrá disfrutar una vez al año.
- d) 3 días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, ampliables a 4 cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En cualquier caso, serán ampliables a 5 días hábiles en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre y del hijo o hijos.
- e) 1 día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo indispensable:
 - i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - ii) Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador.
 - iii) Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que el trabajador tenga acreditado previamente ante la entidad, que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.
 - iv) Para realizar funciones de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
 - v) Las trabajadoras embarazadas, así como el personal cuya pareja esté embarazada, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - vi) Gestión de adopciones y acogimiento. Con un máximo de 12 horas.
- g) El tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio.

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

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 22. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1.- Permiso retribuido por maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 17 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período de:

- a) Inferior o igual a siete días naturales: La madre, previo aviso a la entidad, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado con un máximo de cuatro días inclusive, que podrá acumular con la licencia correspondiente para casos de enfermedad grave.
- b) Superior a siete días naturales: La madre, previo aviso a la entidad podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la entidad, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

Todos los permisos mencionados en este apartado, podrán disfrutarse por el otro progenitor.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio o proyecto en el que desarrolle su puesto de trabajo.

Distribución y disfrute en caso de parto cuando ambos progenitores trabajen. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante, lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Distribución y disfrute en el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen.

En el caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o

que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del adoptado.

2.- Permiso no retribuido por maternidad.

1) A petición del trabajador, se podrá solicitar un permiso de 2 semanas no retribuidas por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género. Deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días naturales. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que el empleado cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la entidad.

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

El trabajador, hombre o mujer, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3.- Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial el trabajador (padre o madre) podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

a) Por un hijo menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

b) Por un hijo menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, el trabajador podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 20 días naturales o 15 días laborales acordado con la entidad estando la concesión sujeta a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

4.- Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas o las que disponga el ET en cada momento.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la dirección de la entidad. La suspensión de contrato será de 2 días naturales más, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %.

Se tendrá idéntico permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a disfrutar por uno de los padres/progenitores, cuyo cómputo se iniciará desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.

Vacaciones acumuladas.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores habrán tenido que disfrutar como mínimo de 15 días hábiles, siendo los 9 restantes los que podrán, en su caso acumular.

Artículo 23. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente

Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que el trabajador tenga acreditado previamente ante la entidad que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

CAPÍTULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 24. Excedencia voluntaria

El personal con una antigüedad en la organización de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años y mínimo de 4 meses.

Una vez terminada la excedencia voluntaria no podrá disfrutarse de nuevo este derecho hasta pasados 4 años.

Artículo 25. Excedencias legales

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más personas de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo

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

Artículo 28. Jubilación

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Principios informadores del régimen disciplinario

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la entidad en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán 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 afectado.

Se inspiran y miden en función de:

- grado de intencionalidad.
- daño a los intereses y principios de la organización.
- reiteración o reincidencia.

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.

Artículo 30. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la entidad, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.

B. Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

D. Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 4 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Artículo 31. Prescripción.

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

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. La dirección de la entidad notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegado de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegado de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la entidad podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspenderá el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, el delegado o el trabajador no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador

la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

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

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 32. Tablas salariales

Se establece como remuneración mínima para cada grupo profesional la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL 1	REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL
0. Dirección de entidad	22.719,85
1. Responsables de programa	19.378,69
2. Técnicos	17.663,19
3. Monitores y otro personal técnico auxiliar	15.330,94
4. Personal auxiliar	13.497,51

Artículo 33.- Pagas extraordinarias

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, que estarán prorrateadas mensualmente.

Artículo 34.- Gastos de Locomoción, manutención y Alojamiento

El trabajador que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que desplazarse, los gastos de desplazamiento se abonarán de la siguiente manera:

- Si se desplaza en vehículo propio, este se abonará a razón de 0.19 € por km.
- Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo. Asimismo, se abonará también en caso de utilizarse el parking, zona azul y peaje.
- El coste de los billetes del transporte público: autobús, tren y avión. Utilizando siempre tarifas turistas.

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

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

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

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

Artículo 35.- Cobro durante el período de IT

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria recibirán los complementos siguientes:

- En Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional el correspondiente para llegar al 100% de la retribución total mensual.
- En Accidente No Laboral y enfermedad No Profesional, cuando el trabajador tenga una antigüedad de, al menos 180 días en el momento del nacimiento del hecho causante, el correspondiente para llegar al 100% de la retribución total mensual desde el día 1 hasta el 30; al 90% desde el 31 al 90.

CAPÍTULO VII**MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL****Artículo 36. Principios generales ante las adicciones y drogodependencias**

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. -Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. -Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva. -El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. -Toda iniciativa o programa dirigido al personal, promovido por la entidad relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores.

No sancionadora. -El personal que se acoge a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido por esta causa o por las acciones derivadas de la misma y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo si es necesario.

Artículo 37. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el empleador, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empleador deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

Artículo 38. Gestión y protección medio ambiental

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que desde la entidad se actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la entidad establezca y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 39. Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 40. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la entidad y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la entidad deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 41. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

- a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.
- b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial,

tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

- c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.
- d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.
- f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.
- g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 42. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Eslabón entiende que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen como organización.

En la entidad se promoverá la igualdad de oportunidades en base a los siguientes principios:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la entidad.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Implantación de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Artículo 43. Protocolo de prevención contra el acoso

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan desarrollar un protocolo de prevención contra el acoso.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

ANEXO I**PRINCIPIO DE IGUALDAD**

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

Para que así conste, firman cada una de las partes:

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
CONCEPCIÓN SANABRIA FERNÁNDEZ

REPRESENTANTE DE LA JUNTA DIRECTIVA
VÍCTOR DÍEZ GARCÍA

(03/28.812/18)

