

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Once del Perro Guía (Código número 28010382011998).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Fundación Once del Perro Guía, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 31 de enero de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 5 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN ONCE DEL PERRO-GUÍA Y SU PERSONAL**CAPÍTULO PRIMERO**
ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se pacta entre la Dirección de la Fundación ONCE del Perro-Guía y el comité de empresa de esta entidad, como representantes legales de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Fundación ONCE del Perro Guía (en adelante, la Fundación o la FOPG).
2. Quedan excluidos de este convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la Fundación por cualquier contrato distinto del laboral.

Artículo 3. Ámbito funcional y territorial.

Las condiciones de trabajo de este convenio colectivo se aplicarán a todo el personal de la Fundación, en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2023. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos respecto de la fecha de firma cuando así se señale expresamente en cada caso.

Artículo 5. Prórrogas y denuncia.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Denunciado el Convenio, el mismo continuará vigente y aplicable hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio Colectivo, excepto aquellos aspectos en que se señale expresamente otra cosa.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.
2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro documento de carácter colectivo ya sea convenio, acuerdo o pacto.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran, por mejora concedida unilateralmente por la Fundación, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.

CAPÍTULO SEGUNDO
COMISIÓN PARITARIA**Artículo 8. Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.**

1. Se acuerda la creación de una comisión con la denominación del epígrafe, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3, e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de dos miembros de cada una de las partes, debiendo constituirse como máximo dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente Convenio.
3. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación auténtica del presente convenio.
 - b) Control y seguimiento de la aplicación del convenio, y de su desarrollo normativo.
 - c) Mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos que se susciten en relación con el convenio.
 - d) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia del convenio, así como las que le sean delegadas por la representación de las partes firmantes.
4. En su primera sesión, la comisión elegirá al Presidente y al Secretario, cuyas funciones serán convocar y moderar sus reuniones, levantar acta de las mismas, llevar el registro y archivo de los asuntos tratados en ella, y certificar sus acuerdos. Asimismo, la comisión aprobará sus propias normas de funcionamiento.

5. La comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses, y con carácter extraordinario siempre que existan asuntos urgentes a tratar y cualquiera de las partes que la integren lo solicite por escrito a la otra con indicación de los puntos a incluir en el orden del día de la sesión.

CAPÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Facultad.

1. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la Fundación, sin merma de las atribuciones que la Ley y el presente convenio colectivo confieren a los trabajadores y sus representantes legales.

2. Todo el personal está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento.

Artículo 10. Compromisos de permanencia y de no concurrencia.

1. La Fundación podrá suscribir pactos de permanencia con aquellos trabajadores que hayan recibido, con cargo a la empresa, formación técnica específica que les cualifique con el título que habilita para el desarrollo de las funciones de un puesto de trabajo. Estos pactos se formalizarán siempre por escrito y con sujeción a las condiciones y límites que imponga la normativa laboral en vigor y la jurisprudencia social.

2. Mientras tengan contrato en vigor con la FOPG, los Entrenadores de perros guía y los Instructores de movilidad con perro guía deberán abstenerse de realizar, por cuenta propia o ajena, tareas que impliquen concurrencia o competencia con las actividades propias de la FOPG.

La prohibición de concurrencia se extiende, asimismo, a aquellos trabajadores que, ocupando puestos diferentes a los de Entrenador e Instructor, hayan recibido formación para los mismos, y obtenido el correspondiente título de entrenador o instructor.

3. Todos los trabajadores de la FOPG deben guardar la máxima reserva y no divulgar ni utilizar, directamente ni a través de terceras personas o empresas, los datos, análisis, protocolos y demás información confidencial a la que tengan acceso, en virtud de sus tareas profesionales, durante su relación laboral con la Empresa.

Artículo 11. Uniforme de trabajo.

1. La Fundación facilitará anualmente dos uniformes a los trabajadores fijos que estén prestando servicios en los Departamentos de Perreras, Cachorros y Entrenamiento e Instrucción, así como a los que ostenten el puesto de trabajo de ordenanza, de acuerdo con la composición y períodos de renovación que se detallan en el número 3 de este artículo.

El uso del uniforme podrá extenderse, por decisión de la Fundación, a aquellos otros trabajadores que por las necesidades de su puesto, sea de forma permanente o esporádica, así lo requieran.

Asimismo, el uso del uniforme podrá extenderse a aquellos otros trabajadores que voluntariamente lo soliciten, para toda la vigencia del Convenio, en las mismas condiciones que se establecen a continuación.

2. El uniforme de trabajo será de uso obligatorio durante el servicio, no pudiendo ser utilizado fuera de las actividades de la Fundación.

3. Las prendas del uniforme serán de una calidad idónea en función del trabajo a realizar. Se entregará el mismo número de prendas para todos los trabajadores, siendo la composición del uniforme la siguiente:

A) Uniforme de verano:

- Dos polos de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de zapatillas deportivas.

B) Uniforme de invierno:

- Dos polos de manga larga.
- Dos sudaderas.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de invierno.
- Una prenda de abrigo y agua tipo Gore-tex.

La Fundación repondrá cada año los uniformes, a excepción de las botas de invierno y la prenda tipo Gore-tex, que serán repuestas cada dos años.

El uniforme de verano se entregará, como máximo, el 15 de mayo, y el de invierno, como máximo, el 15 de noviembre.

Los trabajadores adquirirán directamente las zapatillas deportivas y las botas de invierno. En este caso, la Fundación abonará a los trabajadores el importe invertido en la compra, con un límite máximo de 50 euros para cada par de zapatillas deportivas, y de 120 euros para el par de botas de invierno, contra la necesaria presentación de una factura en regla.

CAPÍTULO CUARTO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Grupos y puestos de trabajo.

1. Se establece el sistema de clasificación por medio de Grupos profesionales. Se entiende por Grupo el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. El personal que presta sus servicios en la Fundación se clasificará, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en dos Grupos Profesionales:

Grupo 1. Personal de administración y servicios generales.

Grupo 2. Personal técnico de cuidado, supervisión y adiestramiento de perros.

Dentro de estos Grupos el personal se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en los puestos de trabajo que se reflejan en los Anexos 1 y 2 del presente Convenio Colectivo.

3. Los requerimientos exigidos para cada puesto de trabajo aparecen reflejados en el Anexo 1 y las definiciones funcionales en el Anexo 2.

4. Son puestos de trabajo equivalentes los que cuenten con similares requerimientos de titulación o competencia.

5. La definición de los Grupos profesionales se ajustará a criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 13. Movilidad

1. La movilidad funcional ordinaria podrá ejercerse libremente dentro de cada uno de los grupos profesionales, de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al grupo profesional y los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se vayan a encomendar al trabajador. Se entenderá que existe idoneidad y aptitud cuando la capacidad del trabajador para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o de experiencia requeridos.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección de la FOPG deberá comunicar la decisión, y las razones de ésta, al comité de empresa.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPÍTULO QUINTO

CONTRATACIÓN

Artículo 14. Contratación.

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, y en ellos se reflejarán los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes, pudiendo celebrarse cualquier tipo de contrato recogido en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Todos los contratos, salvo aquellas modalidades en las que legalmente quede excluido, incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de tres meses para Ordenanzas y Auxiliares Administrativos y de seis meses para los restantes puestos de trabajo. La situación de IT interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.

3. Los contratos formativos podrán concertarse con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. Todos los contratos de trabajo generarán las retribuciones previstas para el respectivo puesto de trabajo, según el detalle de la tabla salarial del presente convenio, o la parte proporcional que corresponda en los supuestos de contrato a tiempo parcial.

5. Por parte de la Fundación se entregará al comité de empresa una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito de conformidad con el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, será firmada por el comité de empresa, y enviada a la Oficina de Empleo.

Artículo 15. Trabajo a tiempo parcial.

1. La Fundación podrá efectuar contrataciones a tiempo parcial para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, con carácter indefinido o por tiempo determinado. En particular, tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial las contrataciones realizadas para la cobertura de las necesidades propias del puesto en sábados, domingos y festivos, a lo largo del año.

La retribución correspondiente a estos contratos será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, en cómputo anual, por referencia a la retribución prevista para el mismo puesto de trabajo en jornada completa en el presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. En materia de realización de horas complementarias regirán las siguientes especialidades:

- a) Sólo se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la FOPG.
El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con el preaviso previsto en la ley o en pacto individual.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del ET.
 - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Dirección de la FOPG podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 34.4; 36.1, y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 16. Funciones superiores

1. Cuando la Fundación aprecie la necesidad de realizar funciones superiores, designará al trabajador que deba realizarlas de entre aquellos que, cumpliendo los requerimientos del puesto, estén ubicados en puestos de trabajo de nivel inferior. De tal designación se dará traslado al Comité de Empresa, notificándose igualmente por escrito al trabajador designado la encomienda de las tareas.
2. Cuando un trabajador sea designado para realizar funciones superiores, se le abonará la diferencia de sueldo entre el puesto de trabajo que ostenta y las funciones que efectivamente desempeña desde el primer día de la realización de los trabajos.
3. Si el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o diez meses durante dos años podrá solicitar de la Fundación la cobertura de la plaza vacante correspondiente a las funciones por él efectuadas a través del procedimiento previsto en el artículo 17 (Provisión definitiva de vacantes) de este Convenio. A estos efectos, se entenderá que no existe plaza vacante si las funciones superiores se han realizado en concepto de sustituciones de otros profesionales.
4. Los puestos de trabajo provisionalmente vacantes a causa del desempeño por sus titulares de suplencias de funciones superiores podrán cubrirse mediante contratos de sustitución, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 (Sustituciones temporales) de este Convenio.

Artículo 17. Provisión definitiva de vacantes.

1. La provisión y cobertura definitiva de plazas vacantes, sean o no de nueva creación, y para todos los Departamentos, se efectuará por la Fundación atendiendo a los criterios establecidos en este artículo. No obstante, la cobertura de turnos vacantes, en los Departamentos y puestos en que existan varios, se regirá por lo previsto en el artículo 18 (Cobertura de turnos vacantes).
2. Previamente a la cobertura de puestos de trabajo mediante la contratación directa de personal ajeno a la Fundación, se posibilitará la promoción profesional de los trabajadores, articulando en su caso un turno de ascenso entre todo el personal fijo de plantilla que cumpla los requerimientos del puesto a cubrir, según lo previsto en el Anexo 1.
3. El ascenso del personal afectado por la presente norma se basará en los principios de aptitud, cualificación, perfil personal y profesional del candidato, y conocimiento del puesto a cubrir.
4. La Fundación publicará una convocatoria del proceso de ascenso para la cobertura del puesto de trabajo, en la que se especificará:
 - Puesto a ocupar, con definición de las funciones y tareas a desempeñar.
 - Titulación y/o conocimientos que se exigen y perfil requerido.
 - Condiciones retributivas.
 - Composición del tribunal calificador.
 - Forma y plazo de presentación de solicitudes.
 - Programa y fechas de las pruebas.
 - Criterios básicos de selección.

Con carácter previo y antelación suficiente, se comunicará la promoción del proceso de ascenso al Comité de Empresa, a efectos de que éste designe al miembro del mismo que formará parte del tribunal calificador. El Comité de Empresa revisará el borrador de la convocatoria, pudiendo realizar sugerencias o informar en relación con la misma.

La presentación de solicitudes lleva implícita la aceptación de todas las condiciones previstas en la convocatoria.

5. El tribunal calificador estará compuesto por personas expertas, designadas por la Dirección de la Fundación, que podrán ser o no empleados de la misma, y por un miembro del Comité de Empresa, que actuará con voz y voto en la configuración de las pruebas del proceso selectivo, pero solo con voz en el proceso de evaluación y selección de los aspirantes admitidos.

Las pruebas podrán realizarse en el mismo centro de trabajo o fuera de él. El tribunal decidirá, en función del puesto a cubrir y dentro de lo previsto en la convocatoria del proceso selectivo, las pruebas que deberán realizarse para determinar la aptitud de los aspirantes. Estas podrán incluir exámenes de conocimientos teóricos, pruebas o procesos de evaluación práctica de habilidades y competencias, exámenes psicotécnicos, evaluación de la formación y trayectoria profesional, entrevista personal con el candidato y cualquier otra que se estime idónea para valorar la aptitud para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto a cubrir.

Los criterios de selección tendrán carácter objetivo y técnico y estarán encuadrados dentro de las líneas generales marcadas por la Federación Internacional de Escuelas de Perros Guía sobre la materia.

6. La Fundación podrá recurrir libremente a la contratación directa, con carácter temporal o indefinido, en cualquiera de las modalidades previstas por la legislación en vigor, si no existen trabajadores fijos que cumplan los requerimientos del puesto o una vez que se agote el turno de promoción sin que los candidatos reúnan los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del tribunal calificador.

Artículo 18. Cobertura de turnos vacantes.

1. En aquellos puestos de trabajo en los que existan distintas jornadas y turnos, la cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en cualquier turno de trabajo se realizará ofreciéndola a los trabajadores fijos del mismo puesto que presten servicios en turnos posteriores a aquel en que se genera la vacante.

A estos efectos, se establece el siguiente orden de prelación de turnos de trabajo:

- Turno de mañana de jornada completa.
- Turno de tarde de jornada completa.
- Turno de noche de jornada completa.
- Turno de mañana de tiempo parcial.
- Turno de tarde de tiempo parcial.
- Turno de noche de tiempo parcial.

2. Las vacantes serán cubiertas por orden de antigüedad. En caso de que dos o más solicitantes tengan la misma antigüedad en la empresa, la Fundación, junto con el Comité de Empresa, decidirá atendiendo a los méritos y desempeño profesional de los mismos.

3. En estos procesos de cobertura de turnos vacantes, se convocará a los trabajadores en situación de excedencia voluntaria que hayan solicitado su reincorporación, pero teniendo en cuenta, a efectos de su llamamiento y concurrencia con los trabajadores fijos en activo en el puesto, su respectiva fecha de antigüedad, actualizada con el descuento del tiempo transcurrido desde la excedencia.

Artículo 19. Sustituciones temporales.

1. La cobertura de ausencias temporales de trabajadores en puestos distintos del de Cuidador de Perreras se realizará preferentemente designando al sustituto de entre los trabajadores de plantilla, mediante el uso de las facultades de movilidad funcional previstas en los Artículos 13, Movilidad, y 16, Funciones superiores.

2. La cobertura de ausencias temporales en el puesto de Cuidador de Perreras se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Las ausencias que se verifiquen en cualquiera de los tres turnos de jornada completa se cubrirán, siempre que resulte posible, mediante la sustitución con un trabajador que preste servicios en el mismo puesto en la jornada de tiempo parcial de fin de semana y festivos. No obstante, se garantizará el derecho a realizar esa cobertura a aquellos trabajadores de jornada completa que presten servicios en turnos posteriores a aquel en que se produzca la ausencia, en concurrencia con los primeros.
- b) En función de la duración de la ausencia o la causa de ésta, su cobertura por un trabajador de tiempo parcial se articulará mediante la suscripción de un acuerdo de ampliación de jornada o a través de la realización de horas complementarias.
- c) Cuando la cobertura de la ausencia se realice mediante un acuerdo de ampliación de jornada, el sustituto mantiene el derecho a la reserva de su puesto de trabajo en su turno de origen en fin de semana y será cubierto en éste mediante un contrato de sustitución. El mismo derecho y método de sustitución se observará cuando la ausencia sea cubierta mediante un trabajador de jornada completa de un turno posterior a aquel en que se produce la misma.

Estos criterios generales serán desarrollados mediante acuerdo adoptado en la Comisión de interpretación, estudio y vigilancia del convenio. En tanto no se modifique, las Partes reconocen la vigencia del Acuerdo 1/2017, aprobado por la Comisión del VII convenio en desarrollo del Artículo 19 del mismo.

3. Respetando lo previsto en los dos números anteriores, la Fundación podrá realizar la cobertura de ausencias temporales recurriendo a la suscripción de contratos de duración determinada, según las modalidades en vigor adecuadas a la naturaleza de la sustitución.

Artículo 20. Formación.

1. La Fundación llevará a cabo las acciones formativas precisas para garantizar:

- a) La cualificación profesional de quienes ocupen aquellos puestos de trabajo que requieran de una titulación técnica específica, según el Anexo 1 del convenio, asegurando la disponibilidad de personal cualificado en número suficiente para el mantenimiento de las actividades fundacionales.
- b) La formación continua de sus trabajadores en las competencias y habilidades necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo y la adaptación a nuevas formas de organización, tareas, métodos o herramientas de trabajo.

Ambos tipos de acciones formativas podrán ser impartidas con medios propios o ajenos y, según su finalidad y objetivos, podrán dirigirse exclusivamente a trabajadores fijos de plantilla, a todos los trabajadores o a personas no trabajadoras, de acuerdo con lo que se determine en las respectivas convocatorias.

La superación de las acciones formativas será acreditada por la Fundación o, en su caso, por la entidad de formación externa que la imparta, mediante la emisión al alumno del correspondiente certificado.

2. Las acciones formativas serán planificadas y programadas por un Comité de Formación, en el que se garantizará la presencia de un miembro del Comité de Empresa, designado por éste.

La convocatoria de las acciones formativas destinadas a los trabajadores de la Fundación será objeto de publicación para que todos los interesados en concurrir a las mismas puedan hacer uso de su derecho en condiciones de igualdad, de acuerdo con el ámbito de destinatarios definido para cada una.

En el caso de acciones de formación para las que se establezca un procedimiento de selección de aspirantes, la convocatoria definirá las plazas de formación, las pruebas del proceso selectivo y la forma de resolución del mismo, designando, en su caso, a los miembros del órgano calificador del proceso. Este órgano incluirá, en todo caso, un representante del Comité de Empresa, designado por éste de entre sus miembros, que actuará con voz y voto en la configuración de las pruebas del proceso selectivo, pero solo con voz en el proceso de evaluación y selección de los aspirantes admitidos.

3. En la convocatoria de acciones formativas a las que se refiere la letra a) del número 1 se priorizará la participación de trabajadores fijos de plantilla y de trabajadores temporales, por este orden. No obstante, si del proceso selectivo no resultasen aspirantes internos aptos, la Fundación podrá abrir la oferta formativa a personas externas a la plantilla.

Estas acciones podrán ir dirigidas exclusivamente a trabajadores temporales y/o a personas no trabajadoras cuando se trate de la formación para el puesto de Cuidador de Perreras.

La programación y contenido de las acciones formativas destinadas a la obtención de titulaciones técnicas de adiestramiento de perros guía se ajustará, como mínimo, a los estándares definidos por la International Guide Dog Federation (IGDF). La superación de la formación y la obtención del correspondiente título serán requisitos para poder acceder a procesos de promoción profesional, según los requerimientos del Anexo 1 del convenio.

Las bases de la convocatoria podrán establecer la obligación del participante de prestar servicios, una vez superada la formación, en el puesto para el que ha sido cualificado, así como de concurrir a los procesos de promoción profesional que se convoquen para el acceso a plazas en el mismo.

4. Las acciones de formación continua a las que se refiere la letra b) del número 1 se programarán de forma que se posibilite el acceso a las mismas a todos los trabajadores destinatarios, según su finalidad y contenido, sin que resulten excluidos por motivos de incompatibilidad horaria u organización del trabajo, si bien garantizando la necesaria cobertura de los servicios.

En aquellas acciones de formación continua en las que queden plazas vacantes no ocupadas por personal fijo de plantilla se posibilitará la participación a los trabajadores temporales interesados, siempre que estén en el ámbito definido por la convocatoria, según su puesto de trabajo o cualificación, y que puedan recibir la formación fuera de su jornada laboral y sin menoscabo de la atención del servicio.

5. En el ámbito de la formación continua, se programarán las acciones precisas para que los trabajadores adquieran y actualicen las competencias y habilidades de manejo de programas, aplicaciones y equipos informáticos que deban emplear como herramientas de trabajo en sus respectivos puestos.

6. Podrán definirse acciones de formación continua concretas como de participación obligatoria para los trabajadores de determinados puestos de trabajo y/o con determinada cualificación técnica, cuando la finalidad de aquéllas y su relación con las funciones propias del puesto lo justifiquen. La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará, en tales casos, como infracción disciplinaria.

Estas acciones formativas se desarrollarán en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral de los participantes. Si resultara imposible ajustar el horario de la formación a la jornada laboral de alguno o algunos de ellos, se compensará el tiempo de formación que exceda de la misma. En todo caso, se tendrá en cuenta la atención de obligaciones de cuidado de menores o personas dependientes, de obligaciones laborales en otra empresa o de asistencia a actividades de formación para programar acciones formativas obligatorias que excedan de la jornada laboral del trabajador participante.

7. En todo caso, los trabajadores que hayan recibido formación continua tendrán la obligación de aplicarla para mejorar la realización de su trabajo, siempre que esté dentro de las funciones del puesto que ostente el trabajador en cada momento.

Artículo 21. Jornada laboral.

1. La jornada laboral se establece en treinta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo efectivo como promedio, con las excepciones previstas en este Convenio.
2. Por necesidades del servicio, la Fundación podrá articular jornadas que, en cómputo diario y semanal, no se ajusten al Apartado 1 de este Artículo, y ello para el personal vinculado a la atención y cuidado de los perros guía, así como al personal de instrucción y entrenamiento, no superándose como jornada diaria las nueve horas y respetándose siempre el cómputo mensual.
3. La jornada laboral se desarrollará ordinariamente de lunes a viernes, con las excepciones recogidas en este Capítulo.

Artículo 22. Reducción de jornada.

1. El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los 14 años.

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

2. El progenitor, 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo primero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

3. Las reducciones de jornada previstas en los dos números anteriores constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estas reducciones de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección, con quince días de antelación, de la fecha en que finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la Fundación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento legalmente establecido.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que, en ambos casos, esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos acordados entre la Fundación y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 23. Horario de trabajo.

1. La articulación de los horarios de entrada y salida del Centro se realizará mediante acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

2. Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral del personal de la Fundación, el Comité de Empresa podrá pactar con la Dirección el establecimiento de una opción entre dos horarios de entrada y salida del trabajo para cada puesto y, en su caso, turno, con un margen de treinta minutos entre uno y otro, pudiendo acogerse los trabajadores al horario que más les interese de ambos.

Una vez ejercitada la opción por un horario, el trabajador podrá obtener su modificación en los siguientes supuestos.

- a) Cuando se produzca un cambio definitivo de puesto de trabajo, en cuyo caso deberá elegir cualquiera de las dos opciones horarias establecidas para el nuevo puesto.
- b) Cuando lo solicite por motivos justificados de conciliación de su vida laboral y personal, que serán apreciados por su responsable de departamento y la Gerencia para concederlo.
- c) Una vez transcurridos dos años desde el ejercicio de la opción inicial o desde el último cambio de horario concedido.

En todo caso, este acuerdo garantizará que queden correctamente cubiertas las necesidades del servicio, especialmente en lo referente a los equipos de profesionales que comparten vehículo para sus desplazamientos.

Artículo 24. Descanso diario y semanal.

1. Dentro de la jornada laboral el personal tendrá derecho a un descanso de treinta minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo. La concreción exacta del disfrute de este descanso se fijará de común acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho, como regla general, a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que comprenderá el sábado y el domingo, con las excepciones de los puestos de trabajo de Cuidadores de Perreras e Instructores de movilidad con perro guía, a los que podrá exigírseles la prestación de servicios en días no laborables para atender las necesidades del servicio, con arreglo a las especificaciones siguientes:

- a) A los Cuidadores de perreras podrá exigírseles la prestación de servicios en sábados y domingos, sin que pueda hacerse en fines de semana consecutivos, y siempre que los servicios de fin de semana no queden atendidos en función de ausencia por cualquier causa. En todo caso, la asignación de estos trabajos en fin de semana se realizará de forma rotativa. Los días trabajados se compensarán con igual descanso en la semana siguiente.
Por la prestación de servicios en fin de semana no laborable, los Cuidadores de perreras percibirán un complemento del 30% del salario diario por cada jornada realizada.
- b) A los Instructores de movilidad con perro guía podrá exigírseles la prestación de trabajo en jornadas de lunes a sábado cuando se encuentren impartiendo cursos de usuario o realizando los preceptivos seguimientos. Los sábados y festivos comprendidos en curso en los que hayan prestado servicios se compensarán en igual tiempo de descanso una vez terminado el curso y seguimiento preceptivo.
Por estas tareas, los Instructores percibirán un "Complemento por unidad graduada", a tanto alzado, por el importe y en las condiciones reguladas en el artículo 39.4 de este Convenio.

3. Lo dispuesto en el apartado 2 no será de aplicación al personal en cuyo contrato figure la obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos.

Artículo 25. Vacaciones.

1. Se disfrutarán veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas que el trabajador podrá fraccionar en tres períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

No obstante, los trabajadores que tengan días de vacaciones devengados y no disfrutados en el año o años anteriores por las causas previstas en los números 5 y 6 de este Artículo, podrán fraccionar las vacaciones anuales hasta en cuatro períodos.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural a que correspondan y no podrán ser compensadas en metálico.

2. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

Los Cuidadores de perreras que presten servicios en sábados, domingos y festivos tendrán derecho a disfrutar doce días laborables anuales de vacaciones retribuidas. En caso de que realicen sustituciones temporales en jornada completa, devengarán los días adicionales de vacaciones que correspondan, según lo previsto en el número 6 de este Artículo.

3. La Dirección podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con una mayor actividad, o limitar en él el número de trabajadores que pueden disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

4. Anualmente, la Dirección, mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijará los criterios y el procedimiento para la solicitud, programación y concesión de los períodos de vacaciones, estableciendo, en su caso, las limitaciones previstas en el número 3. La determinación del cuadrante anual de vacaciones de la plantilla y la resolución de las discrepancias o conflictos sobre su concesión se realizará también de acuerdo con el Comité de Empresa.

Se atenderá prioritariamente, en caso de discrepancia, a los padres con hijos en edad escolar, a fin de que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares oficiales. Si no hay hijos en edad escolar, tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad, sin que este derecho pueda ser ejercido dos años seguidos y estableciendo un orden rotatorio para los años siguientes.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

6. Los trabajadores a tiempo parcial que realicen ampliación de jornada para la cobertura de sustituciones temporales devengarán un día laborable adicional de vacaciones por cada mes natural que se mantengan en dicha ampliación. En caso de que no sea posible su disfrute dentro del año natural, podrán disfrutarlos en el año siguiente, conforme a lo previsto en el número 1 de este Artículo. Las fracciones de mes que no den lugar a un día completo de vacaciones se convertirán en tiempo de descanso compensatorio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26. Permisos retribuidos.

1. El trabajador tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permiso retribuido, por los tiempos y causas siguientes:

- Once días laborables en caso de matrimonio o pareja de hecho, presentando, en este caso, la correspondiente certificación.
- Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado o pareja de hecho. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, y en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables. Cuando se trate de ingreso hospitalario de hijos menores de 14 años, el permiso será en todo caso de cuatro días laborables.

- Cuatro días laborables por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado o pareja de hecho. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá seis días naturales, al menos cuatro de ellos laborables.

Quando el fallecido sea el cónyuge no separado o pareja de hecho y queden a cargo del trabajador hijos menores de edad, ya sean comunes o de uno solo de ellos, este permiso será de diez días naturales.

Tres días laborables por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

- Un día laborable al año por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo. Cuando conste en una norma

legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la Fundación podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y se justifique esta necesidad mediante volante del facultativo.

Cuando la consulta sea realizada a médicos ajenos a la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y se justifique esta necesidad mediante volante del facultativo, el trabajador tendrá derecho a un máximo de cuatro permisos retribuidos al año.

El trabajador deberá preavisar a la Dirección del uso de estos permisos con suficiente antelación, a fin de garantizar la correcta cobertura del puesto de trabajo.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1, d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, cuando dos trabajadores de la Fundación ejerciten este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio, que deberá comunicar por escrito.

- i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o cuando, por cualquier causa, estos deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. Los permisos previstos en las letras a) a d) del número 1 se disfrutarán siempre en días consecutivos, a partir del momento en que se produzca el hecho causante que da derecho a cada uno de ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

No obstante, en caso de permiso por enfermedad grave de un familiar, la Dirección podrá autorizar, a solicitud del trabajador, el disfrute del permiso en días no consecutivos o no inmediatos al hecho causante, siempre que se mantenga la hospitalización o la convalecencia del familiar y las necesidades de funcionamiento del servicio lo permitan.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos previstos en las letras h) e i) del número 1, o de las reducciones de jornada que los sustituyan, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección, con quince días de antelación, de la fecha en que finalizará el permiso o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la Fundación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento legalmente establecido.

Artículo 27. Permisos retribuidos para gestiones particulares.

1. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cuatro días cada año natural para realizar gestiones particulares, no incluidas en otros artículos del convenio. Si tuviese una antigüedad superior a 15 años, podrá hacer uso de hasta cinco días de permiso por año natural.

El trabajador podrá fraccionar hasta dos días de permiso por año para ser disfrutados en forma de medias jornadas, debiendo el resto utilizarse en jornadas completas.

El trabajador no podrá acumular a un período de vacaciones más de dos días de permiso por gestiones particulares.

2. Los trabajadores con jornada parcial de fin de semana y festivos podrán hacer uso de un máximo de dos días de permiso por año natural, que se elevará a tres si su antigüedad supera los 15 años.

De ellos, uno podrá ser fraccionado en permisos de media jornada. Podrá acumularse a las vacaciones un día de permiso como máximo.

3. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización expresa de su responsable de departamento. Cuando, por necesidades del servicio, la Fundación deniegue esta licencia vendrá obligada a notificárselo por escrito al interesado, motivando tal denegación.

Artículo 28. Licencia para estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a licencia retribuida. Esta licencia abarcará los días de celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo, mediando la oportuna comunicación previa y justificación por escrito, y sin que excedan, en su conjunto, de seis días laborables al año. En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para la obtención del permiso de conducir.

Artículo 29. Permiso para acompañar a familiares a consulta médica.

El trabajador tendrá derecho, previo aviso y con la oportuna justificación por escrito, a permiso no retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica en la Seguridad Social, acompañando a hijos menores de edad o familiares a cargo, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

El tiempo de permiso será recuperado según las necesidades del servicio, preavisando al trabajador, y dentro de los cuatro meses siguientes al hecho causante.

Artículo 30. Permisos y licencias no retribuidos.

1. Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de un máximo de seis días laborables de permiso no retribuido por año natural, que se podrán dividir en un máximo de tres períodos distintos. En el caso de trabajadores con jornada parcial de fin de semana y festivos, éstos podrán disfrutar un máximo de tres días laborables, divisibles hasta en dos períodos.

Estos permisos no darán lugar a la baja del trabajador en Seguridad Social ni a descuento a efectos del cómputo de su antigüedad. La Fundación detraerá las retribuciones correspondientes al número de días laborables no trabajados, en relación con el total anual de aquellos, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el número 1, los trabajadores que hayan cumplido un año de servicio efectivo en la Fundación podrán solicitar licencia no retribuida por una duración máxima de seis meses al año, sin posibilidad de fraccionarla. Esta licencia tendrá los efectos de una excedencia con reserva del puesto de trabajo, implicará la baja en Seguridad Social del trabajador y el período disfrutado se descontará a efectos de su antigüedad en la empresa.

Las licencias serán solicitadas con antelación suficiente. No podrá disfrutarse esta licencia durante dos años consecutivos.

Podrán formalizarse contratos de sustitución para cubrir las ausencias generadas por las licencias reguladas en este número.

Artículo 31. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los casos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Fundación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a seis años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de seis años en cómputo total. De no efectuar esta opción en tiempo y forma, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de hijos y familiares en las condiciones previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Excedencia forzosa.

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

CAPÍTULO OCTAVO

RETRIBUCIONES

Artículo 34. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva está constituida por:
 - a) Salario base.
 - b) Complementos salariales.
2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
 - a) Personal.
 - b) Funcionales.
 - c) De vencimiento periódico superior al mes.
 - d) De responsabilidad y disponibilidad.
 - e) Por coordinación de Perreras.
 - f) Por formación.

Artículo 35. Salario base.

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su puesto de trabajo, con independencia de los complementos que, en su caso, correspondan por el desempeño de tareas específicas.
2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en las tablas salariales recogidas en este artículo.
3. Salario base de 2020.

Se acuerda para el año 2020 un incremento del 1,5% sobre la tabla salarial vigente para 2019,

Los importes del salario base resultantes de esta actualización aplicables al año 2020 son los recogidos en la siguiente tabla.

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
ADMINISTRADOR (a extinguir)	2.305,44 €
INSTRUCTOR DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA	2.305,44 €
CONTABLE	1.921,20 €
ENTRENADOR DE PERROS GUÍA	1.812,19 €
SUPERVISOR DE CACHORROS	1.812,19 €
CUIDADOR DE PERRERAS	1.461,72 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.461,72 €
ORDENANZA	1.009,87 €

4. Salario base de 2021.

Se acuerda para el año 2021 un incremento del 2% sobre la tabla salarial vigente para 2020.

Los importes del salario base resultantes de esta actualización aplicables al año 2021 son los recogidos en la siguiente tabla.

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
ADMINISTRADOR (a extinguir)	2.351,55 €
INSTRUCTOR DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA	2.351,55 €
CONTABLE	1.959,63 €
ENTRENADOR DE PERROS GUÍA	1.848,43 €
SUPERVISOR DE CACHORROS	1.848,43 €
CUIDADOR DE PERRERAS	1.490,95 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.490,95 €
ORDENANZA	1.030,07 €

5. Salario base de 2022.

Se acuerda para el año 2022 un incremento del 3,5% sobre la tabla salarial vigente para 2021.

Los importes del salario base resultantes de esta actualización aplicables al año 2022 son los recogidos en la siguiente tabla.

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
ADMINISTRADOR (a extinguir)	2.433,86 €
INSTRUCTOR DE MOVILIDAD CON PERRO GUÍA	2.433,86 €
CONTABLE	2.028,21 €
ENTRENADOR DE PERROS GUÍA	1.913,13 €
SUPERVISOR DE CACHORROS	1.913,13 €
CUIDADOR DE PERRERAS	1.543,14 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.543,14 €
ORDENANZA	1.066,12 €

6. Abono de atrasos salariales de los años 2020, 2021 y 2022.

Los trabajadores con contrato en vigor a 31 de diciembre de 2022 tendrán derecho a percibir atrasos por la diferencia entre las retribuciones efectivamente percibidas y las que correspondería haber percibido según las tablas salariales de los tres apartados precedentes, conforme a las siguientes normas:

- La retroacción de efectos respecto al alcance del derecho al abono de atrasos se limita a la vigencia del contrato que estuviese en vigor a 31 de diciembre de 2022, no alcanzando a contratos previos ya liquidados.
- El abono de atrasos se calculará por referencia a los salarios efectivamente percibidos por cada trabajador en el período correspondiente, así como sobre los siguientes conceptos retributivos equivalentes o dependientes del salario base:
 - Horas extraordinarias abonadas en metálico.
 - Horas complementarias.
 - Plus de superior categoría.
 - Complemento por Coordinación de Perreras.
 - Complemento por trabajo en festivos.
 - Complemento por trabajo nocturno.
- A efectos del cálculo y pago de atrasos, los períodos de incapacidad temporal, suspensión del contrato por cuidado de menor y riesgo durante el embarazo se computarán por referencia al salario base que estuviese percibiendo el trabajador afectado.

La Fundación realizará el pago de los atrasos antes del 15 de febrero de 2023.

Artículo 36. Revisión salarial para 2023.

Las Partes negociarán y acordarán dentro del primer semestre de 2023 la actualización del salario base para este año. El acuerdo de revisión incluirá el pago de atrasos por la diferencia retributiva generada desde 1 de enero de 2023.

Artículo 37. Incentivo por objetivos para 2022 y 2023

- Los trabajadores podrán percibir un incentivo no consolidable, en las condiciones reflejadas en este artículo, vinculado al cumplimiento del objetivo de graduaciones por profesionales de plantilla para los ejercicios 2022 y 2023.
- El objetivo al que se vincula el devengo del incentivo está constituido por la consecución de 110 unidades de graduación directa por parte de Instructores de plantilla de la Fundación en 2022, en tanto que será de 115 en 2023. A estos efectos, se entiende por graduación la vinculación de perro guía y usuario manifestada mediante la firma del contrato de cesión del uso.
- La cuantía del incentivo, en uno y otro ejercicio, será de 800 euros por trabajador beneficiario.
- Este incentivo, si procediese su abono, se percibirá en enero del año siguiente por todos los trabajadores que se encontrasen en activo a 31 de diciembre del año anterior, siempre que hayan prestado servicios en la FOPG al menos seis meses durante el mismo.

Artículo 38. Complemento personal.

Tiene carácter personal exclusivamente el complemento por antigüedad.

Cada trabajador percibirá en concepto de complemento personal de antigüedad por cada trienio perfeccionado la cantidad de 24,04 euros mensuales.

Se devengarán con efectos del día primero del mes en que se cumplan.

Artículo 39. Complementos salariales funcionales.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Trabajo nocturno.

Por el trabajo realizado de noche comprendido entre las veintidós y las seis horas se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado, con efectos desde el 1 de enero de 2023, en un 10% del salario base mensual.

No será de aplicación dicho plus en ningún caso cuando en el contrato el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, habiéndose tenido en cuenta tal circunstancia al fijar el salario.

2. Trabajo en festivos.

Por el trabajo realizado, por necesidades de la Fundación, en alguno de los doce días festivos anuales incluidos en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial del Estado, o de las dos fiestas locales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial funcional. El importe de dicho complemento queda fijado en un 75 % del salario base diario.

3. Secretaría de Dirección.

Es el complemento que perciben los empleados que realicen funciones de secretaría de un directivo de la Fundación, con la confianza y responsabilidad inherentes al puesto, en régimen de libre y plena disponibilidad. Su designación será libre por parte de la dirección.

La cuantía de este complemento será de 420,71 euros mensuales. Será incompatible con los que se regulan en el artículo siguiente.

4. Complemento por unidad graduada.

Los Instructores de Movilidad con Perro Guía percibirán un complemento a tanto alzado por cada unidad graduada, de importe variable según su número de orden dentro del año natural, de conformidad con la siguiente tabla

NÚMERO DE LA UNIDAD GRADUADA	IMPORTE DEL COMPLEMENTO
Hasta la 10ª, inclusive	35 €
11ª	70 €
12ª y sucesivas	140 €

A estos efectos, se entiende por graduación la vinculación de perro guía y usuario manifestada mediante la firma del contrato de cesión del uso.

No obstante, y exclusivamente para el año 2022, este complemento se abonará por unas cuantías superiores, conforme a la siguiente tabla.

NÚMERO DE LA UNIDAD GRADUADA	IMPORTE DEL COMPLEMENTO
Hasta la 9ª, inclusive	50 €
10ª	200 €
11ª y sucesivas	El importe se incrementa en 100 € por cada unidad adicional

Las diferencias entre los complementos percibidos por los Instructores durante 2022 y las cuantías resultantes de aplicar esta tabla se abonarán en la nómina de enero de 2023.

Artículo 40. Complementos por responsabilidad y disponibilidad.

1. Plus de responsabilidad.

Es el complemento que percibe el trabajador en razón de las características del desempeño de sus tareas efectivamente realizadas, y de la responsabilidad inherente a ellas. Su concesión será discrecional por parte de la Dirección de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60 y un máximo de 600 euros mensuales.

2. Libre disponibilidad.

Es el complemento que percibirán los trabajadores a los que, por el carácter de las funciones que desempeñen, se les compense por la posibilidad de disponer de sus servicios en cualquier momento, fuera de la jornada ordinaria. Su concesión será discrecional por parte de la Dirección de la Fundación.

Su cuantía podrá oscilar entre un mínimo de 60 y un máximo de 600 euros mensuales.

Artículo 41. Complemento por coordinación de Perreras.

Este complemento no tiene carácter consolidable, y sólo se percibirá cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a él.

Por el desempeño de actividades de coordinación de toda la atención y cuidado de los perros a través de los Cuidadores de Perreras, así como por ocuparse de la planificación y distribución de los trabajos propios de este Departamento, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en la diferencia entre el nivel salarial base del trabajador y el nivel salarial correspondiente al puesto de Entrenador de Perros Guía, en caso de ser este superior.

Para desempeñar el puesto de Coordinador de Perreras será requisito imprescindible contar, como mínimo, con la titulación de Cuidador de Perreras.

Artículo 42. Complementos salariales por formación.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán cuando se desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Clases teóricas.

Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación de carácter teórico, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial cuyo importe queda fijado en 30 euros por hora de formación.

2. Clases prácticas.

Por el desempeño como monitor de actividades de preparación y cualificación de terceras personas, impartiendo formación práctica, relacionada con los objetivos de la Fundación o con las funciones propias de sus profesionales, se tendrá derecho al percibo de un complemento, en las siguientes cuantías:

- a) Si la formación práctica es de duración igual o inferior a un mes, se percibirá un complemento de 4 euros por cada hora impartida.
- b) Si la formación práctica es de duración superior a un mes se percibirá un complemento de 150 euros mensuales.

3. Preparación y corrección de exámenes.

Por la actividad que comprenda la elaboración de exámenes adecuados para evaluar la capacitación de personas que han realizado cursos de formación y la corrección de los mismos, determinando la calificación obtenida, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial a tanto alzado de 200 euros.

4. Preparación de manuales y materiales didácticos:

Por la actividad que comprenda la preparación y elaboración de manuales y materiales didácticos para las acciones formativas, se tendrá derecho a percibir un complemento por importe de 30 euros por hora. El total de horas a emplear será autorizado previamente por la Dirección.

Artículo 43. De vencimiento periódico superior al mes.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año en devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del sueldo base y antigüedad.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que exceda del cómputo semanal fijado en este convenio.

2. Aquellas horas extraordinarias que se realicen para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, o en caso de riesgo de pérdida de materiales, así como las horas extraordinarias necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento y las derivadas de la naturaleza de los servicios propios de la Fundación, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

3. El valor de las horas extraordinarias tendrá un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias serán compensadas en descanso, dentro de los cuatro meses siguientes al de su realización salvo que la Fundación opte por su compensación en metálico.

Artículo 45. Pago del salario.

El pago del salario se efectuará por meses y se hará efectivo dentro del mes natural por transferencia. Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones que se le practiquen.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta de las cuantías ya devengadas de su salario, en las condiciones y con los límites que se pacten entre el Comité de Empresa y la Fundación.

Artículo 46. Exhibiciones.

La participación en las Exhibiciones programadas con perros en fase de entrenamiento o instrucción es obligatoria para todos los profesionales de carácter técnico (Instructores de Movilidad y Entrenadores de Perros Guía) como una de las tareas propias y definitorias del puesto.

Con estos profesionales, siempre que sea posible se atenderá preferentemente al criterio de voluntariedad para cubrir la necesidad de efectuar exhibiciones. Solamente será obligatoria la asistencia cuando se hayan agotado otras posibilidades, y ningún profesional se preste de manera voluntaria para realizar la exhibición. Los criterios para determinar esta obligatoriedad serán pactados entre la Dirección y el Comité de Empresa.

El profesional que se hubiera comprometido, o que hubiera sido designado en su caso, para participar en una exhibición, y por razones de acreditada necesidad no pudiera asistir a ella, deberá comunicarlo a la Dirección de la FOPG lo antes posible, y en todo caso con 72 horas de antelación, como mínimo, a la celebración de la exhibición. En este caso, la FOPG podrá designar a un nuevo profesional para reemplazarle.

En las exhibiciones podrán participar, asimismo, de forma voluntaria, los Cuidadores de Perreras, y el resto del personal que desempeñe sus funciones en cualquier puesto de trabajo, adscrito a los restantes departamentos, y solicite expresamente participar en exhibiciones. Para el resto del personal (excepto Instructores de Movilidad y Entrenadores de Perros Guía) será preciso que tenga acreditada la titulación mínima de Cuidador de Perreras y las sesiones prácticas requeridas.

Las condiciones económicas de compensación por la realización de exhibiciones y por los tiempos de desplazamiento, así como el resto de las condiciones para su organización serán las establecidas en el Anexo 3 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO NOVENO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 47. Potestad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la Fundación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Artículo 48. Graduación.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser, en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intencionalidad: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- a.1. La incorrección o falta de atención con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- a.2. La negligencia, retraso o descuido excusable en el cumplimiento de sus deberes.
- a.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes.
- a.5. El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.
- a.6. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio o residencia.
- a.7. La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio para la imagen de la Fundación.
- a.8. Ausentarse del centro, puesto o lugar de trabajo sin autorización expresa de la Dirección.

b) Serán faltas graves:

- b.1. La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo.
- b.2. El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, para los animales, o material de la entidad.
- b.3. El retraso inexcusable en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, o su obstaculización.
- b.4. La no comunicación inmediata de las circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo asignado.
- b.5. La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.
- b.6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante un día en el período de un mes.
- b.7. Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el centro, sin causa justificada, de cuatro a seis días en el período de un mes.
- b.8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, o de otros trabajadores.
- b.9. No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de IT.
- b.10. Emplear para usos propios, sin autorización, material e instalaciones de la Fundación, si se producen perjuicios o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular.
- b.11. El abandono o desatención de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.
- b.12. Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, despachos, vehículos o procedimientos de comunicación no autorizados.
- b.13. La utilización de técnicas no ajustadas a criterios profesionales que pudieran distorsionar la conducta y/o comportamiento del perro.
- b.14. Utilizar el nombre de la Fundación para intereses personales o comerciales.

- b.15. Realizar valoraciones a perros que se ofrecen a esta Fundación o pertenecientes a la misma, sin ajustarse a las directrices y/o pautas establecidas.
- b.16. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c) Serán faltas muy graves:
 - c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - c.2. La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo. Incurrirá también en esta falta el instigador o inductor a la misma.
 - c.3. La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el responsable correspondiente.
 - c.4. El falseamiento voluntario de datos o información relativa al servicio.
 - c.5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos días o más en el período de un mes.
 - c.6. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de seis días en el período de un mes, o más de doce días en el período de tres meses.
 - c.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - c.8. Las ofensas verbales siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.
 - c.9. Agresiones físicas a los compañeros, superiores, subordinados o público.
 - c.10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
 - c.11. La simulación de enfermedad o accidente.
 - c.12. Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.
 - c.13. Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.
 - c.14. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones por parte de sus superiores.
 - c.15. Los malos tratos tanto físicos como psicológicos a perros pertenecientes a la Fundación.
 - c.16. El acoso moral, sexual, y por razón de sexo, ejercidos sobre un trabajador de la FOPG. A estos efectos, se entiende por acoso moral el ejercicio de la violencia psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada, sobre otro trabajador, en el lugar de trabajo, con la finalidad de dañarle o perjudicarlo, por acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - c.17. La realización, por cuenta propia o ajena, de actividades profesionales de entrenamiento de perros guía para ciegos, formación para entrenadores o instructores de perros guía, y de cualquier otra actividad que suponga concurrencia con las que lleva a cabo la FOPG.
 - c.18. La violación del deber de reserva, y la divulgación o utilización, directamente o a través de terceras personas y empresas, de los datos, conocimientos, protocolos, y demás información confidencial a la que tenga acceso durante su relación laboral con la FOPG.
 - c.19. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 49. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- c) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- d) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el día siguiente al de su notificación al interesado. El tiempo de suspensión disciplinaria no dará lugar a ninguna percepción retributiva.

2. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de quince días, se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1, d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.
2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio incoado al efecto en que se dará audiencia al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste a ser oído en el expediente. El interesado dispondrá de un plazo de ocho días naturales, contados desde la notificación del pliego de cargos para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos.
3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma, y la sanción adoptada por la Fundación. En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la Jurisdicción Laboral.
4. Será oído el comité de empresa de forma previa a la resolución de despido. En el supuesto de despido disciplinario, la Fundación dará traslado por escrito al comité de empresa de la sentencia recaída y del sentido de la opción que se ejercite en su caso.

Artículo 51. 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 empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO DÉCIMO

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 52. Complemento por incapacidad temporal, suspensión del contrato por cuidado de menor y riesgo durante el embarazo.

La Fundación complementará las prestaciones económicas concedidas por la Seguridad Social a los trabajadores, hasta el límite de la suma de su salario base y complemento por antigüedad, de acuerdo con lo previsto en los números siguientes para cada situación protegida.

1. Situaciones de suspensión del contrato por cuidado de menor y riesgo durante el embarazo.

En tales situaciones el complemento se abonará desde el primer día y por toda su duración.

2. Incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional el complemento se abonará desde el primer día de baja y por toda la duración de la misma.

3. Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se observarán las siguientes normas:

- 3.1. Procesos con hospitalización.

En caso de que la incapacidad temporal responda a un proceso que requiera hospitalización del trabajador, éste tendrá derecho al percibo del complemento desde el mismo día del ingreso hospitalario y hasta el alta médica, con un límite de 12 meses desde la fecha de la baja médica. Los períodos de incapacidad temporal previos al ingreso hospitalario o posteriores a la expiración del límite de 12 meses se regirán por lo previsto en los apartados 3.2 y 3.3 siguientes.

- 3.2. Procesos sin hospitalización.

Cuando la incapacidad temporal no requiera ingreso hospitalario del trabajador, el abono del complemento se efectuará, en cada trimestre natural, en función del índice global de absentismo derivado de contingencias comunes registrado por la plantilla fija de la Fundación en los doce meses inmediatamente anteriores, del siguiente modo:

- a) Si dicho índice de absentismo fuese inferior o igual al 6,5%, se abonará el complemento desde el primer día de incapacidad temporal y por un máximo de 12 meses desde la fecha de la baja médica.
- b) Si el índice de absentismo fuese superior al 6,5% pero no superase el 8,5%, el complemento se abonará durante el trimestre correspondiente desde el día 31º de cada baja y por un período máximo de 12 meses desde la fecha de la baja médica.

- c) Si el índice de absentismo fuese superior al 8,5%, cesará el abono del complemento durante el trimestre correspondiente, excepto el que proceda por causa de hospitalización o en aplicación del apartado 3.3 siguiente.

El cómputo del índice de absentismo se efectuará obteniendo el cociente entre el total de días de incapacidad temporal por contingencias comunes registrado por la plantilla fija y el total de días de alta en la empresa de dicha plantilla en el mes correspondiente.

3.3. Complemento mínimo garantizado por año.

En todo caso, el trabajador percibirá complemento durante los primeros 6 días de baja médica de cada año natural cuando no tenga derecho a percibirlo según el apartado 3.2.

Si en el año natural inmediatamente anterior el trabajador no hubiera tenido ningún día de incapacidad temporal, se aumentará el periodo de protección establecido en el párrafo anterior hasta doce días naturales.

Si en los dos años naturales inmediatamente anteriores el trabajador no hubiera tenido ningún día de incapacidad temporal, el periodo referido se aumentará hasta dieciocho días naturales.

4. El percibo del complemento previsto en este artículo estará condicionado al cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones respecto de la justificación de las situaciones protegidas o de las circunstancias y datos que condicionan el percibo o la cuantía del complemento.

5. La Dirección podrá acordar que, para determinados puestos, el complemento incluya la cuantía de uno o varios pluses asignados al trabajador.

Artículo 53. Seguro de accidente.

La FOPG concertará una póliza de seguro de accidente para todo su personal, que cubra durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las contingencias de fallecimiento y de incapacidad permanente derivadas, en ambos casos, de accidente de trabajo, con la extensión y exclusiones que determine la póliza. Se excluirá expresamente la incapacidad derivada de enfermedad, sea profesional o común, o de accidente no laboral.

Artículo 54. Jubilación parcial.

La Fundación facilitará el acceso a la situación de jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos exigibles, según la normativa en vigor, siempre que resulte posible suscribir un contrato de relevo y que la jubilación no suponga una reducción de la capacidad productiva, en términos de graduaciones anuales.

En los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial, la Fundación facilitará la acumulación de la jornada anual del trabajador, cuando éste lo solicite, siempre que sea compatible con el mantenimiento de la eficiencia y productividad del trabajo y las necesidades de organización de éste.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 55. Derechos y obligaciones.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales.
2. El comité de empresa asume las funciones específicas de seguridad y salud previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. La Fundación deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
4. Se dotará al personal del Departamento de Perreras de unas botas de agua que cumplan los requerimientos ergonómicos y de calidad para el correcto desempeño de su actividad laboral. Además, tendrán que cumplir las exigencias requeridas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

DESPLAZAMIENTOS

Artículo 56. Desplazamientos.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Fundación podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijados en el artículo siguiente.

2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los supuestos a que se refiere este artículo.

Artículo 57. Gastos de alojamiento, manutención y locomoción.

1. Los desplazamientos realizados por los trabajadores en el desarrollo de su prestación laboral serán autorizados por el responsable de departamento correspondiente, que verificará la necesidad, la planificación y los medios empleados para el mismo, autorizando la previsión de los gastos efectuada por el trabajador en la correspondiente orden de viaje, sin perjuicio de su posterior liquidación.

2. En desplazamientos dentro del territorio nacional, el trabajador tendrá derecho al percibo de los gastos de alojamiento, manutención y locomoción en que incurra con motivo del mismo, con arreglo a lo previsto en los apartados siguientes.

2.1. Gastos de alojamiento.

Cuando el desplazamiento exceda de una jornada laboral completa y obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la Fundación los gastos de alojamiento. Estos gastos podrán facturarse directamente a la Fundación cuando se realice la contratación del alojamiento mediante una agencia de viajes o podrán ser abonados directamente por el trabajador al establecimiento y reembolsados a éste por la Fundación contra la presentación de una factura en regla.

Con carácter general, el alojamiento se realizará en establecimientos de hasta 4 estrellas, y con un límite máximo de 90 euros por noche. No obstante, el responsable de departamento que autorice el desplazamiento podrá facultar al trabajador para reservar un alojamiento de mayor categoría y/o con un precio superior cuando quede justificada la imposibilidad de ajustarse a esos límites o resulte conveniente para la operativa del desplazamiento.

El alquiler de apartamentos turísticos será una modalidad de alojamiento válida en los desplazamientos de trabajo cuando se ajuste al límite de precio por noche, permita disponer de factura y sea una alternativa más adecuada que el hotel por las condiciones de precio, ubicación, servicios disponibles u otras consideraciones organizativas que se valorarán por el responsable del departamento al autorizar el desplazamiento.

2.2. Gastos de manutención.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de dietas por las comidas que la realización del desplazamiento le obligue a realizar fuera de su domicilio o del servicio de comedor de la Fundación, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Desayuno. Se devengará dieta para desayuno, por importe de 5 euros, cuando el desplazamiento se inicie antes de las 6:30 o cuando finalice más tarde de esa misma hora. No se devengará cuando el desayuno sea un servicio incluido en el precio del alojamiento, en caso de pernocta.
- b) Comida. Se devengará dieta para comida, por importe de 20 euros, cuando el desplazamiento se inicie antes de las 14:00 o cuando finalice más tarde de las 15:00. No procederá la dieta cuando el trabajador pueda hacer uso del servicio de comedor de la Fundación en el día de inicio o finalización del desplazamiento.
- c) Cena. Se devengará dieta para cena, por importe de 20 euros, cuando el desplazamiento se inicie antes de las 20:00 o cuando finalice más tarde de las 22:00.

A estos efectos, se entenderá que el desplazamiento se inicia o finaliza desde la salida o entrada del trabajador de las instalaciones de la Fundación, salvo cuando se haya autorizado que lo inicie o finalice en su domicilio o, por la naturaleza del desplazamiento, lo haga en otro punto distinto de ambos.

En el supuesto de que la manutención sea facilitada al trabajador con cargo a la Fundación o por un tercero sin coste para aquel, no tendrá derecho al percibo de cantidad alguna en concepto de dietas.

2.3. Gastos de locomoción.

La elección del empleo de vehículo de empresa, de vehículo de alquiler o de medios de transporte público para la realización del desplazamiento será autorizada por el responsable de departamento en función de la naturaleza y circunstancias del mismo.

Los gastos de locomoción originados por el desplazamiento serán de cargo de la Fundación, pudiendo el trabajador realizar la reserva a través de agencia de viajes, con facturación directa a la

empresa o, en su caso, realizar directamente la adquisición de los billetes y solicitar su reembolso, contra la presentación de los títulos de transporte y factura.

La utilización del vehículo particular del trabajador para la realización de desplazamientos de trabajo, que deberá ser autorizada, dará lugar a una compensación de 0,14 euros por kilómetro recorrido

3. Con carácter general, el trabajador que vaya a realizar un desplazamiento efectuará una previsión de los gastos de alojamiento, manutención y locomoción, mediante una orden de viaje, que será autorizada por el responsable. El trabajador tendrá derecho a percibir de la Fundación la provisión de los fondos necesarios para atender dichos gastos, salvo que la urgencia del desplazamiento no permita entregarle ese anticipo. A la finalización del mismo realizará la liquidación de los gastos efectivamente incurridos, saldándose la diferencia a través de su recibo mensual de nómina.

4. En los desplazamientos internacionales se aplicarán las normas establecidas al efecto por acuerdo de la Comisión Permanente del Patronato de la Fundación.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Artículo 58. Procedimientos de solución de discrepancias.

1. La solución de las discrepancias que puedan surgir entre las Partes sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se someterá, en primer término, a la negociación en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 de este Convenio Colectivo.

Asimismo, en los casos de materias reguladas en este convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial o de no aplicación, se someterá la cuestión, con carácter previo y preceptivo, a la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al reglamento interno de funcionamiento aprobado por la Comisión.

2. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria sobre las materias previstas en el número anterior y, en general, sobre cualquier conflicto laboral planteado entre la Fundación y sus trabajadores 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Personal veterinario

Las Partes valoran que la incorporación al convenio colectivo del personal veterinario como personal laboral de la FOPG es adecuada y conveniente. Por ello, se comprometen a negociar a lo largo del año 2023 con el objetivo de incorporar el puesto de trabajo de "Veterinario" a la estructura de clasificación profesional del Noveno Convenio Colectivo. Se tendrá en cuenta el régimen del vigente convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios, a efectos de determinar qué normas y condiciones se adoptan respecto de cada aspecto del régimen y condiciones de trabajo.

Segunda. Otros compromisos de negociación.

Las Partes se comprometen a negociar durante el año 2023 sobre las siguientes materias:

- a) La revisión y actualización de las definiciones funcionales de los puestos de trabajo que lo requieran, para especificarlas y adaptarlas al contenido actual de cada puesto. En particular, se contemplarán las especializaciones funcionales, vinculadas a formación externa o interna, que procede reflejar en el puesto de trabajo de "Cuidador de Perrerías" para acoger la posibilidad de desempeño de funciones específicas.
- b) La incorporación al convenio de un sistema de incentivos por productividad individual que se aplique a todos los puestos de trabajo.
- c) El análisis de la implantación de fórmulas de teletrabajo para puestos con funciones administrativas.

Tercera. Plan de Igualdad.

Las partes acuerdan que, mientras no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora, continuarán vigentes las medidas contenidas en el Plan de Igualdad que formaba parte del VII Convenio Colectivo de la FOPG como anexo 4.

ANEXO 1 REQUERIMIENTOS

Grupo 1. Personal de administración y servicios generales.

— Ordenanza.

Bachillerato Elemental, Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, o equivalente. Conocimientos de mantenimiento de instalaciones.

— Auxiliar administrativo.

Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria, F. Profesional I, F.P. Grado Medio Rama Administrativa, o equivalente. Conocimientos de informática.

— Contable.

Título universitario de grado medio en estudios afines al puesto. Conocimientos de informática.

— Administrador (A extinguir).

Título de Licenciado en Derecho, Económicas, Empresariales. Conocimientos de informática.

Grupo 2. Personal técnico de cuidado, supervisión y adiestramiento de perros.

— Cuidador de perreras.

Graduado Escolar, o Graduado en Educación Secundaria. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Acreditados con Título de Cuidador de perreras obtenido en Escuela Homologada.

— Supervisor de cachorros.

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Haber finalizado satisfactoriamente el Curso de Cuidador de Perreras

— Entrenador de perros guía.

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de Entrenador de perros guía obtenido en Escuela Homologada.

— Instructor de movilidad con perro guía.

BUP, Bachillerato Superior, Bachillerato LOGSE o equivalente. Conocimientos específicos de atención y cuidado de perros. Título de Instructor de movilidad con perro guía obtenido en Escuela homologada.

ANEXO 2 DEFINICIONES

Grupo 1. Personal de administración y servicios generales.

— Ordenanza.

Realiza la recogida y entrega de la correspondencia y documentación, paquetería, fotocopias, anuncia visitas, hace recados y pequeñas gestiones, repone materiales a los almacenes y los entrega a las distintas dependencias, mantenimiento de las instalaciones y reparaciones sencillas, jardinería y otras funciones análogas.

— Auxiliar administrativo.

Dar soporte administrativo a sus superiores, mediante la realización de tareas de mecanografiado, archivo y envío de documentación, ficheros, tramitación de correspondencia, fotocopias, tareas auxiliares de ofimática, preparación y organización de los documentos de cada departamento, atención telefónica y otras análogas.

— Contable.

Elaboración de Estados Financieros que reflejen la realidad económica de la Fundación. Elaboración del presupuesto anual de gastos e ingresos, y preparación de las cuentas anuales, bajo la supervisión del Director de la Fundación, para ser presentados ante la Administración Pública y Auditoría Externa. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

— Administrador (A extinguir).

Bajo las líneas marcadas por la Dirección, proponer, desarrollar y ejecutar la política de Recursos Humanos, así como el diseño, control y seguimiento de la política económica y presupuestaria de la Fundación. Asesorar en cuestiones laborales y fiscales. Realizar el control de proveedores, y la gestión de compras y de servicios. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos.

Grupo 2. Personal técnico de cuidado, supervisión y adiestramiento de perros.

— Cuidador de perreras.

Tener en óptimas condiciones, tanto físicas como mentales, a los perros, para que puedan realizar su trabajo con los Entrenadores e Instructores de movilidad con perro guía. Reforzar parte de sus entrenamientos, mantener limpio el hábitat del perro y otras funciones análogas. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

— Supervisor de cachorros.

Supervisión y control del desarrollo del programa de Cachorros en Familias, mediante la selección, formación, atención y seguimiento de familias de Educadores para los cachorros. Supervisar a todas las familias educadoras, comprobando y cubriendo sus necesidades formativas y de atención. Colaboración con el resto de los Departamentos de la Fundación ONCE del Perro-Guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

— Entrenador de perros guía.

Dotar a los perros durante el adiestramiento, de las experiencias, preparación y responsabilidad básicamente necesarias para su entrenamiento como perros guía, situando al perro en el nivel adecuado requerido para su encuadramiento en la etapa de instrucción. Colaborar en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

— Instructor de movilidad con perro guía.

Adiestrar y cualificar perros guía, acoplarlos con el invidente adecuado, e instruir a éste en las técnicas de orientación y movilidad con perro, hasta alcanzar el adecuado y requerido nivel de seguridad y autonomía, así como asistir al usuario en sus necesidades y asegurar la eficacia posterior de la unidad formada hasta su disolución. Colaborando en tareas de divulgación de la figura del perro guía. Así como manejar con agilidad equipos informáticos sencillos y programas de tratamiento de textos. Colaborar en la formación del personal.

ANEXO 3

REGULACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE EXHIBICIONES CON PERRO GUÍA

De acuerdo con lo previsto en el artículo 46 del vigente Convenio Colectivo de la FOPG y su personal, el presente Anexo establece los criterios que se seguirán a partir de su publicación para la designación de los profesionales de la FOPG para la participación en exhibiciones de perros guía, así como la compensación que percibirán por ella.

Participantes.

El equipo estándar para la realización de exhibiciones es de dos profesionales. Es imprescindible que, al menos uno de ellos, tenga la titulación de Instructor de Movilidad con Perro Guía o de Entrenador de Perro Guía, con independencia del puesto de trabajo que ocupe en la FOPG o de las funciones que desarrolle en ella. El segundo profesional podrá carecer de estos títulos, siempre que haya realizado las sesiones prácticas requeridas por la Dirección. En todo caso, es competencia de la Dirección decidir el número exacto de profesionales que se requieren para realizar cada una de las exhibiciones.

La previsión de celebración de exhibiciones se publicará entre los profesionales que puedan realizarlas con la antelación suficiente para proporcionarles la posibilidad de ofrecerse como voluntarios para participar en ellas, facilitando al menos los siguientes datos: fecha, hora y lugar previstos para la realización de la exhibición.

La participación en las exhibiciones será voluntaria. Para ello, se ofrecerá a los profesionales un plazo suficiente para permitirles que se presenten voluntarios.

Sólo en caso de que no se presenten voluntarios o que estos no sean suficientes para atender la exhibición, la Dirección podrá designar a algún profesional que tendrá la obligación de asistir a ella. En caso de que, por cualquier motivo, no le resulte posible asistir, será su responsabilidad proponer a la Dirección un sustituto adecuado, de acuerdo con la definición de equipos antes realizada.

Los criterios que la Dirección deberá seguir para elegir a uno o varios profesionales que deberán realizar la exhibición de forma obligatoria serán los siguientes:

- Se atenderá a la definición de equipos arriba indicada.
- El orden de designación será alfabético atendiendo a los apellidos, priorizando entre los profesionales con puesto de trabajo de Entrenador de Perro Guía y continuando con los profesionales con puesto de Instructor de Movilidad con Perro Guía. Los profesionales que no ostenten estos puestos no serán designados en el turno de obligatoriedad.

- Para una exhibición no se llamará a aquellos profesionales que hayan participado en alguna de las cuatro exhibiciones inmediatamente anteriores, para lo cual se saltará su turno en la lista.

Desplazamientos.

Cuando la realización de la exhibición requiera desplazamiento se seguirán los siguientes criterios:

- 1º. Siempre que sea posible, el desplazamiento al lugar de la exhibición, la realización de ésta y el regreso a las instalaciones de la Fundación se realizarán en un mismo día.
- 2º. Cuando el desplazamiento al lugar de la exhibición, la realización de ésta y el regreso a las instalaciones de la Fundación no puedan razonablemente realizarse dentro de un mismo día, el desplazamiento de ida se realizará, como regla general, el día anterior a la exhibición, pernoctando el trabajador en destino. En este caso la salida de las instalaciones de la Fundación se efectuará tras la finalización de la jornada laboral del trabajador, salvo que se aprecie la necesidad de efectuarla dentro de dicha jornada en función de la previsible duración del desplazamiento.
- 3º. En caso de duda sobre la posibilidad de realizar los viajes de ida y regreso en el mismo día, además de realizar la exhibición, la Dirección solicitará la opinión del Comité de Empresa sobre este extremo.
- 4º. En caso de que la hora de realización de la exhibición lo aconseje, la salida se realizará el mismo día, pernoctando el trabajador en destino tras la exhibición y efectuando el viaje de regreso a las instalaciones de la Fundación a la mañana siguiente.
- 5º. Corresponde a la Gerencia, a propuesta del Coordinador de los Departamentos Técnicos, acordar las condiciones del desplazamiento para cada exhibición, en aplicación de los criterios expuestos.

Compensación del tiempo de desplazamiento.

El tiempo empleado en los desplazamientos para la realización de exhibiciones se compensará al trabajador de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1º. El tiempo de desplazamiento que quede incluido en la jornada laboral del trabajador no dará derecho a compensación alguna.
- 2º. El tiempo de desplazamiento no incluido en la jornada laboral del trabajador tendrá la consideración de horas extraordinarias, por lo que su compensación incluye un recargo del 25%. De acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de la FOPG y su personal, la Dirección podrá optar por su compensación en metálico o en tiempo de descanso, si bien se tendrá en cuenta la opción del trabajador en uno u otro sentido.
- 3º. El tiempo de desplazamiento realizado fuera de la jornada laboral en el día anterior a la exhibición, cuando se pernocte en destino, dará lugar a la generación de horas extraordinarias en cuantía de una jornada laboral y, por consiguiente, a nueve horas y quince minutos de compensación.

Compensación del tiempo de exhibición.

El tiempo dedicado a la realización de la exhibición se compensará del siguiente modo:

- 1º. El tiempo de exhibición comprendido en la jornada laboral del trabajador no dará derecho a compensación alguna.
- 2º. El tiempo de exhibición que quede fuera de la jornada laboral tendrá la consideración de horas extraordinarias, compensándose como tal y sumándose, en su caso, a las horas extraordinarias generadas por tiempo de desplazamiento ese mismo día.
- 3º. A estos efectos, el tiempo de compensación se contará a partir de las 09,00 h. de la mañana, hasta la finalización de la exhibición.

Compensación económica por realización de exhibiciones

La realización de la exhibición generará para el trabajador el derecho a una compensación económica cuya cuantía ascenderá a 60 euros por día si realiza uno o varios pases en día laborable y a 90 euros si se realiza uno o más en día no laborable.

Gastos y dietas.

Respecto de los demás gastos generados por el desplazamiento para la realización de exhibiciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la FOPG vigente.

(03/10.092/23)

