



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Asociación de Universidades Populares de Extremadura" (AUPEX). (2023062589)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Asociación de Universidades Populares de Extremadura" (AUPEX) –código de convenio 06100602012019- que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de junio de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de crear homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento de la Entidad. Son partes firmantes del convenio en representación de los trabajadores y trabajadoras, los miembros del Comité de Empresa designados al efecto y en representación de la Entidad, la Dirección de Recursos Humanos y los miembros de la Comisión Ejecutiva designados al efecto. Este convenio ha sido elaborado según los criterios del artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores (ET).

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones entre la Asociación de Universidades Populares de Extremadura AUPEX, en adelante la Entidad y los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Entidad.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025. Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia expresa de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrará en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente. En todo caso, las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador o la trabajadora.

**Artículo 5. Comisión Mixta Paritaria.**

Se acuerda establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio la cual será constituida en el plazo de un mes natural desde la entrada en vigor del mismo. La Comisión Mixta estará integrada por la representación de la Entidad y por la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Dichos personas serán designadas libremente por cada una de las partes. La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Adecuación del texto del convenio a las disposiciones legales de derecho necesarias que pudieran establecerse durante su vigencia.
4. Las que le sean asignadas en el presente convenio colectivo.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de un mes natural desde la celebración de la reunión.

Todas estas reuniones serán recogidas en Acta.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la ley.

Artículo 6. Jornada laboral.

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1.650 horas.

La jornada semanal máxima es de 37.5 horas de lunes a viernes, siendo la diaria de 7.5 horas en jornada de mañana y tarde, no obstante la distribución tanto diaria como semanal de horas, se ajustará a la naturaleza y/o programa al que esté adscrito la trabajadora o el trabajador concreto, siguiendo el principio de necesidad tanto del proyecto como del trabajador o de la trabajadora.

Siempre que la duración de la jornada continua iguale o exceda las 5.5 h se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 min de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.



Como organización del tercer sector, se procurará una flexibilidad horaria, pudiendo iniciarse la jornada a las 8 h. y terminarla a las 21 h. dentro de este tramo se ajustarán a las necesidades del servicio. No obstante, en caso de discrepancia la distribución de la jornada se acordará entre la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la entidad.

Una vez fijadas el número de horas anuales (1650 h.), caso que una anualidad concreta supere el número de horas fijadas, por variaciones debidas a festivos en sábado u otros, estas ni se abonarán ni se compensarán en ningún caso, ya que se han aprobado medidas como contrapartida en este convenio tales como:

1. No se trabaja la tarde previa a festivos para el personal a jornada completa de mañana y tarde.
2. Se establece un horario reducido máximo de tres días, en semana de feria, para aquellas localidades con tres o más días de feria que será de 9.00 h. a 14.00 h., dicha reducción se disfrutará una sola vez al año por sujeto causante, y será aplicable a aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras con 5 o más horas de jornada habitual.
3. Se establecerán, al menos, cuatro puentes al año, que se fijarán en el calendario laboral anual, aprobado hasta la primera semana del año en curso.
4. Además, se podrá disfrutar de dos días de asuntos propios al año que se solicitarán a la entidad a través de los medios indicados para ello y dentro de las 48 horas anteriores a su disfrute, no acumulables a otros periodos de disfrute. En ningún caso el número de trabajadores/as que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad de la entidad.
5. Establecer tanto en periodo estival (15 de junio a 15 de septiembre), como en Navidad (26 de diciembre a 5 de enero) una jornada continua entre las 7.45 h. y las 15.15 h. para los trabajadores y las trabajadoras de jornada completa.

Artículo 7. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente al tiempo anual trabajado. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, las cuales se distribuirán de la siguiente forma:

1. El periodo vacacional anual podrá disfrutarse hasta en tres periodos, pudiendo optarse por otras opciones siempre con acuerdo de la dirección del área correspondiente y con Recursos Humanos.



2. Todo el personal disfrutará de al menos 12 días de vacaciones de forma ininterrumpida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive. El resto de días, hasta los 23, podrán disfrutarse hasta en dos periodos distintos, en cualquier mes del año, siempre con el acuerdo de la dirección del área correspondiente y con Recursos Humanos.

En este caso el personal adscrito a proyectos educativos/formativos, que por su naturaleza de actividad se acompañen al calendario escolar/ académico, disfrutarán sus vacaciones en los periodos de menor actividad de la entidad, preferentemente en verano, Semana Santa y Navidad, coincidiendo con los periodos no lectivos de su alumnado.

Para el personal adscrito a dichos proyectos arriba referenciados será de aplicación subsidiaria el convenio colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada.

3. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural.
4. Si con anterioridad al inicio o durante el disfrute del periodo vacacional ya concedido se incurriera en situación de IT o maternidad/paternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación, no operando de forma automática, sino condicionando estas al resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las mismas existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica, caso que el trabajador o la trabajadora haya disfrutado la totalidad de las vacaciones anuales y cese con anterioridad a 31 de diciembre, dicha diferencia será compensada en la liquidación final.

Artículo 8. Descanso semanal.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días. En los supuestos en que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semana alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaje en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

**Artículo 9. Horas extraordinarias.**

Como norma general se suprimen las horas extraordinarias.

Preferentemente se compensarán las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por el tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinaria de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización y/o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora 20 min. de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.
2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos periodos son imprevisibles o su realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora 20 min. de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por periodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

En caso de no poder cubrir estas necesidades de forma voluntaria, pasarán a ser obligatorias para los trabajadores y las trabajadoras seleccionados por la entidad, previa comunicación de dicha situación al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III**Permisos, licencias, incapacidad temporal y maternidad****Artículo 10. Licencias retribuidas.**

El trabajador o la trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio propio o parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.



2. Dos días naturales por divorcio o separación, incompatibles entre sí.
3. Un día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincida con día laborable.
4. Tres días naturales, al menos dos laborables, ampliables un día más en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador o la trabajadora y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
5. Tres días naturales, de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o la trabajadora necesite trasladarse a más de 100 Km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.
6. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
7. El trabajador o la trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.
8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador o de la trabajadora sea indispensable.
9. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador/a o para el acompañamiento en la asistencia médica en los servicios Públicos de Salud de hijos/as menores de edad, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
10. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.



11. Los progenitores tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
12. Los progenitores tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos para atender a hijos prematuros recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, hasta un máximo de 2 hora diarias, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
13. Hasta un máximo de 3 días, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende: Primer Grado: Cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hijos/as, yernos y nueras. Segundo Grado: Abuelos, hermanos/as, cuñados/as y nietos/as.

Artículo 11. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo se completará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidentes hasta alcanzar el 100 % del salario bruto y hasta su pase a pago directo por parte de la mutua correspondiente o la propia seguridad social, contemplando las 14 pagas anuales o la parte proporcional de dichas pagas en función del tiempo efectivo de trabajo anual.

Artículo 12. Permiso por nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.



En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la entidad, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el plazo de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de Recursos Humanos de la Entidad.



En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la organización, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

**Artículo 13. Permiso retribuido por lactancia.**

Para facilitar la lactancia natural o artificial el/la trabajador/a podrá optar entre disfrutar entre las siguientes opciones:

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

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

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

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

Artículo 14. Permiso no retribuido.

1. El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 % del personal de la entidad o el 20 % de su equipo de trabajo o grupo profesional. La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.
2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.



Podrá solicitar este permiso aquel trabajador o aquella trabajadora que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador o la trabajadora interesada deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

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

3. Permiso no retribuido por maternidad.

a. A petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

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

El trabajador o la trabajadora interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

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

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

Artículo 15. Reducción de jornada.

El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o



tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de género tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. Las víctimas de violencia de género, esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

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. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al artículo 37.5 ET.

Si dos o más personas generan este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada, para cualesquiera que sea el motivo que genere dicho derecho de disfrute de reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la entidad.

Para ejercer este derecho el trabajador o la trabajadora deberá preavisar por escrito, salvo causa de fuerza mayor con al menos 15 días de antelación, indicando la fecha en que iniciará la reducción de jornada así como las condiciones de la misma conforme a lo establecido en el presente artículo, así mismo deberá preavisar con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV

Modificación, suspensión, jubilación

Artículo 16. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

**Artículo 17. Excedencias por cuidado de hijos o familiar.**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Artículo 18. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la entidad los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo.**

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

Artículo 20. Jubilación.

Se aplicarán aquellas disposiciones normativas vigentes en lo relativo a la jubilación de los trabajadores y trabajadoras del sector que define el presente convenio.

CAPÍTULO V

Contratación y mantenimiento del empleo**Artículo 21. Contratación.**

Para dotar de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Entidad como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y organizaciones, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contratos temporales y con contratos fijos discontinuos y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la Entidad tendrá la obligación de poner a disposición del Comité de Empresa la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del ET y/o la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 22. Contratación indefinida.**

Salvo las excepciones establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por la entidad sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

1. Contratos fijos discontinuos: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma. En el marco de contratos mercantiles o administrativas o de modalidades de relación con la administración análogas a éstas dentro del sector, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y la duración máxima de la situación de inactividad de las personas trabajadoras será de 5 meses, pudiendo extenderse a 8 meses cuando el periodo de actividad sea o hubiera sido igual o superior a 9 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la entidad adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la legislación laboral.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades que utilicen esta modalidad procurarán, en la medida de lo posible, que la jornada de dichos contratos no sea inferior a tres horas diarias.



En relación al contrato de trabajo fijo discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

- a) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.
- b) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal.
- c) La organización deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.
- d) Así mismo la entidad deberá informar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- e) La entidad, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores y las trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con dos días de antelación al cese en la actividad.
- f) El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Forma y orden de llamamiento:

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento los trabajadores y trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras siendo llamados según las necesidades del servicio por orden de mayor antigüedad en la entidad.

Las entidades podrán negociar con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el medio a través del cual puede efectuarse el llamamiento con el objeto de garantizar de ma-



nera fehaciente que el mismo se ha producido. En todo caso, este llamamiento podrá hacerse por carta certificada con acuse de recibo o mediante correo electrónico en las direcciones previamente acordadas con la entidad.

El llamamiento deberá efectuarse en la forma prevista en el párrafo anterior con la mayor antelación posible y en todo caso con al menos siete días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones extrajudiciales o judiciales que procedan en caso de falta de llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviesen conocimiento de la misma.

Artículo 23. Contratación temporal.

El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la organización, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las entidades podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las entidades sólo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las entidades, en el último trimestre de cada



año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la organización, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

— Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

— Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 de este artículo.



2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:
- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
 - b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
 - c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la organización deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
 - d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la organización. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la entidad, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la organización.
 - e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la entidad, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.



- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia organización, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la organización y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- h) Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio de aplicación en la organización, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma entidad bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.



- k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

- m) La retribución no podrá ser inferior al 85 % el primer año ni al 95 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

- a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

- b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la entidad por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito infe-



rior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta entidad por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma entidad para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La entidad elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.ET.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio aplicable en la organización para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización,



la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 ET, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- f) Las entidades que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis ET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.



- g) Si al término del contrato la persona continuase en la entidad, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la organización.
- h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la entidad incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
5. La entidad pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o 33 programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
- Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la entidad deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.
6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la organización mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
7. Las entidades que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.

Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

**Artículo 24. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.**

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma entidad y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la entidad no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.
3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y esta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.
- c) Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con



el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La entidad deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador o la trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). ET, el trabajador o la trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la entidad deberá informar a los trabajadores y trabajadoras de la misma sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en negociación colectiva.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la entidad. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la entidad al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional.



5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- a) La entidad sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador o la trabajadora. 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 entidad.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El porcentaje máximo será del 50 % de las horas ordinarias contratadas.

- d) El trabajador o la trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo acuerdo de partes.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador o de la trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - 1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 ET.
 - 2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - 3.ª 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 o de la trabajadora 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 entidad podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o de la trabajadora 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 4; 36.1 y 37.1. ET.
 - 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.
6. Para que el trabajador o la trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la entidad una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y ésta deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o la trabajadora que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador o la trabajadora cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador o de la trabajadora.



7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la entidad un contrato de duración determinada.
- b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado o trabajadora jubilada parcialmente continuase en la entidad, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador o de la trabajadora relevada.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, la entidad estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador o de la trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la entidad para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador o de la trabajadora relevada.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o la trabajadora sustituida. El horario de trabajo del trabajador o de la trabajadora relevista podrá completar el del trabajador o de la trabajadora sustituida o simultanearse con él o ella.
- d) El puesto de trabajo del trabajador o de la trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o de la trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspon-



dencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 25. Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de seis meses para Técnicos titulados con contratación indefinida y/o temporal superior a 7 meses en los casos que esta contratación sea posible y de cuatro meses para el resto.

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

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

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

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

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

Artículo 26. Reserva de plaza para personas con discapacidad.

La Entidad se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

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

Artículo 27. Cese voluntario.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la organización deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos 0 y I y quince días para el resto de grupos.



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

La entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o la trabajadora.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 28. Clasificación profesional.

Se establecen cuatro grupos profesionales definidas en los siguientes términos:

Grupo 0:

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

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

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

A título orientativo: Director/a de Gestión, Subdirector/a, Director/a de Área, Coordinador/a de Área...

Grupo 1:

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.



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

A modo orientativo Técnico Superior de Gestión, Técnico Superior de Orientación Laboral, Técnico de Comunicación, Profesores/as, Gestores de equipo, Técnico de control, Técnico de recursos humanos, Técnicos de Informática y telecomunicaciones.

Grupo 2:

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

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

A título orientativo: Experto/a en Alfabetización tecnológica, Experto/a en competencias digitales, experto/a en medio ambiente, técnico en educación para el desarrollo, personal técnico documentalista, personal técnico especialistas en economía social, personal técnico de administración, y otros puestos análogos.

Grupo 3:

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

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

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



A título orientativo: Administrativo, personal de apoyo, operador/a técnico de cabina,... y otros puestos análogos.

Grupo 4:

Criterios generales: El personal docente que preste sus servicios en la entidad y centros de trabajo afectadas por el presente convenio estará clasificado en este grupo cuatro definido por su nivel de responsabilidad y competencias profesionales. Dicho personal quedará integrado en este grupo, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

Profesor/a titular de formación no reglada y/o similares: Es el que, reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro en las distintas modalidades de formación que se pudieran dar.

Grupo 5:

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

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

A título orientativo: Personal de limpieza, personal de almacén y conductor/a - repartidor/a, telefonista y otros.

CAPÍTULO VII

Provisión de vacantes, promoción

Artículo 29. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para la cobertura de dichos puestos se hará en todo caso un proceso de comunicación interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la entidad, conforme a los criterios de selección que la misma establezca en cada caso.



Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso, a partir de la firma del presente convenio, se elaborará una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan un año de antigüedad reconocida. Dicha norma será elaborada y consensuada con el Comité de Empresa y una vez elaborada dicha normativa será comunicada a la Comisión Paritaria del convenio.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 30. Formación.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia entidad, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La entidad y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la misma.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la organización. Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.



- Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las Entidades relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la Entidad en el ámbito de actuación del presente convenio.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras especializándose en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores y trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

En el caso de que el trabajador o la trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la entidad para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento del Comité de Empresa, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

A. Desarrollo de la formación.

Se elaborará un plan de formación anual, que se dará a conocer con anterioridad a su aplicación al Comité de Empresa.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser en horario laboral, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado, salvo pacto individual en otro sentido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, y/o a la solicitud de una reducción de Jornada para la obtención de un título oficial, siempre que este sea de interés común para el trabajador o la trabajadora y la entidad.



B. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el respectivo Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo, con la legislación aplicable al efecto en su momento.

Las acciones formativas, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

1. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la organización.
2. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o de la trabajadora y a su formación personal.
3. Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.
4. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Principios generales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente. El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 32. Servicios de prevención.

Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.



- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la correcta prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 33. Vigilancia de la salud.

La organización garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 34. Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

La entidad garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores y trabajadoras no serán empleados o empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a los demás trabajadores y trabajadoras o a otras personas relacionadas con la organización.

**Artículo 35. Información y formación en salud laboral.**

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la organización deberá garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

En cumplimiento del deber de protección, la entidad garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales. Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados/as de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 37. Participación del personal en PRL.**A. Delegados/as de Prevención:**

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la organización y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados y delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.



La entidad deberá facilitar a los Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad.

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 38. De los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la organización, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio.

Se entenderá por representantes de los trabajadores y trabajadoras a los Comité de Empresa, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio.

El Comité de Empresa, tendrá en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas muy graves.



2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la entidad, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la organización, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del Comité de Empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la organización, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocie con la Entidad.
6. La entidad facilitará al Comité de Empresa, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien con la Entidad.

Asambleas:

La plantilla de una misma entidad o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la organización que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

Los Delegados y Delegadas de Personal, Comités de Empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la entidad, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la entidad que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la organización las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

**Artículo 39. Del Comité de Empresa.**

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.
2. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
3. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario**Artículo 40. Principios informadores del régimen disciplinario.**

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

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

Artículo 41. Graduación de faltas.

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

A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).



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

B. Faltas graves:

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



6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras, así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras como a cualquier otra persona con las que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo, salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.
7. El uso impropio e inadecuado de equipamiento e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados, (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, internet etc.) reiterado y que cause grave perjuicio a la entidad, salvo que por la propia naturaleza de los mismos dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

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



9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, la difamación (desacreditar persona física o jurídica, de palabra o por escrito, o publicar algo contra su buena opinión o fama, poner a la entidad en bajo concepto o estima, así como divulgar estas difamaciones....) se considerará especialmente grave.
10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
11. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
12. El acoso sexual definido en Código Penal.
13. El acoso laboral.
14. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
15. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
16. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
17. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

D. Sanciones:

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

1. Por faltas leves:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.



3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 42. Prescripción.

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

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

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

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

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y la trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.



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

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

CAPÍTULO XII

Medidas sociales

Artículo 43. Medidas Sociales.

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

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

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

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

Artículo 44. Protección de las víctimas de violencia de género.

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

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

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

3. Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la entidad.

4. Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.
5. Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.
6. Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.
7. Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 45. Protocolo de prevención contra el acoso.

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

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



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

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

- a. Descendente (cargo superior hacia inferior).
- b. Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- c. Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

- a. Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- b. Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.
- c. Programas formativos en la organización a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto



de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el procedimiento de actuación.

Las personas receptoras y encargadas de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

- a. Procedimiento informal: el objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- b. Procedimiento formal: cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.



9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la organización se fomentará:

- a. Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.
- b. Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Artículo 46. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la entidad y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente con carácter temporal y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con el artículo 451.d) del ET, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporación a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Artículo 47. Seguro de accidentes colectivos.

La Entidad suscribirá, a partir de la publicación del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, en favor de los trabajadores y trabajadoras, o de sus herederos/as legales (en caso de fallecimiento) una Póliza de Seguro que cubra una indemnización de 25.000 € para el caso de muerte por accidente de trabajo y la invalidez permanente absoluta, ambas por accidente de trabajo.

**CAPÍTULO XIII****Retribuciones****Artículo 48. Retribuciones.**

Estructura retributiva. La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador o de la trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad. Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

- A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.



Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador o la trabajadora.

No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se podrá pactar el abono en doce pagas.

B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. De puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

a. Complemento Salarial de Responsabilidad:

El complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

b. Complemento Salarial de Coordinación:

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar



a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

c. Complemento Salarial de Proyecto:

A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

2. De cantidad o calidad de trabajo:

Estos complementos no tienen carácter consolidable y sólo se percibirán mientras el trabajador o la trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

a. Complemento por Guardia y/o Expectativa.

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el trabajador o la trabajadora está localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizará, en su caso, a los trabajadores y trabajadoras para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada. La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador o la trabajadora.

No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores y



trabajadoras, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos que cuenten con hijos menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a los trabajadores y trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

Cuando el trabajador o la trabajadora realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 10 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

Para el cómputo de la jornada de los trabajadores y trabajadoras sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador o la trabajadora se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el que el trabajador o la trabajadora se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso las horas extraordinarias. Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador o la trabajadora, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

b. Complemento de plena dedicación.

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador o la trabajadora por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.



Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador o de la trabajadora pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento es de libre aceptación por el trabajador o la trabajadora sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

c. Complemento de Experiencia profesional.

De manera general, se establece que todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y de la trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo. Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollará este complemento atendiendo a la organización interna de las entidades y reconociendo el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo. Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Experiencia en la posición y/o función desarrollada.
- Nivel de capacitación y aptitud técnica adquirida.
- Grado de especialidad en la función técnica desarrollada.

C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la



hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores y trabajadoras contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base del grupo al efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador o la trabajadora.

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 49. Cláusula de adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial.

Adhesión al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y las trabajadoras y dirigentes incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterán en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura en vigor (ASEC-EX o denominación que asuma) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura.

Sirve por lo tanto esta disposición como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a dirigentes y trabajadores y trabajadoras, y a sus respectivas organizaciones representativas, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, así como en los demás supuestos previstos en la norma de aplicación, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada por cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**ANEXO I**

Incrementos salariales años 2023, 2024 y 2025.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes incrementos salariales durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo en relación a las tablas salariales del año anterior.

- Un incremento del 3,0 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2023.
- Un incremento del 2,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2024.
- Un incremento del 2,0 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2025.

**ANEXO II**

Tablas salariales 2023

Incremento del 3 por ciento sobre tablas salariales de 2022 con efectos de 1 de enero de 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 SALARIO BASE
1. Director/a de Gestión	27.044,60 €
2. Director/a de Área	27.044,60 €
3. Coordinador/a	23.067,45 €
4. Técnico/a Superior de Gestión	23.067,45 €
5. Técnico/a Superior Intervención	23.067,45 €
6. Técnico/a Medio de Gestión	23.067,45 €
7. Técnico/a Medio de Coordinación	23.067,45 €
8. Técnico/a Medio de Intervención	20.817,52 €
9. Técnico/a Administrativo/a	20.817,52 €
10. Administrativo/a	20.029,60 €
11. Auxiliar administrativo/a	18.249,42 €
12. Profesor/a titulación no reglada	16.738,02 €



CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 C. RESPONSABILIDAD
1. Director/a de Gestión	10.317,07 €
2. Director/a de Área	8.592,99 €
3. Coordinador/a	5.829,45 €
4. Técnico/a Superior de Gestión	3.977,15 €

CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 C. COORDINACIÓN
6. Técnico/a Medio de Gestión	2.454,47 €
7. Técnico/a Medio de Coordinación	981,79 €

CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 C. PROYECTO
5. Técnico/a Superior de Intervención	2.460,74 €
8. Técnico/a Medio de Intervención	1.587,57 €

CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 C. PLENA DEDICACIÓN
1. Director/a de Gestión	5.113,47 €
2. Director/a de Área	5.113,47 €
3. Coordinador/a	3.977,15 €
4. Técnico/a Superior de Gestión	1.668,76 €
12. Profesor/a de formación no reglada	1.581,73 €



CATEGORÍA PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL 2023 C. EXPERIENCIA PROFESIONAL
3. Coordinador/a	823,80 €
4. Técnico/a Superior de Gestión	823,80 €
5. Técnico/a Superior Intervención	823,80 €
6. Técnico/a Medio de Gestión	823,80 €
7. Técnico/a Medio de Coordinación	823,80 €
8. Técnico/a Medio de Intervención	755,62 €
9. Técnico/a Administrativo	925,21 €
11. Auxiliar Administrativo/a	687,44 €

Disposición adicional.

Dadas las características de las organizaciones del tercer sector y su habitual dependencia de fuentes de recursos y servicios de las Administraciones Públicas en cualquiera de sus niveles, así como la obligación de sujeción al cumplimiento de los requisitos exigido en las subvenciones concedidas, mediante las respectivas resoluciones de concesión, debemos recoger los supuestos en los cuales las condiciones reguladas en dicha subvención estén por debajo de lo recogido en el presente convenio, en especial a lo referido a tabla salarial. En dichas circunstancias sólo serán aplicables dichas condiciones de la subvención al personal de nueva incorporación específicamente para dicho proyecto o subvención y no al existente en la plantilla con anterioridad, es decir, estarán sujetos a dichas condiciones inferiores solo el personal que se contrate específicamente para dicho proyecto subvencionado y durante la vigencia del mismo.

Disposición final.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.



Firmantes,

Por la representación de la ENTIDAD,

J. MANUEL MARTÍNEZ RAMOS

ISABEL CÁCERES GALÁN

VANESA GALLEGO SÁNCHEZ

Por el COMITÉ DE EMPRESA:

JOSÉ LUÍS GODOY TENA

RODRIGO BARRIL DÍAZ

ANA ISABEL BLÁZQUEZ CORTÉS

Presidente:

JUAN MANUEL MARTÍNEZ RAMOS

Secretaria:

ANA ISABEL BLÁZQUEZ CORTÉS

ASESORES:

