

# **CONVENIO COLECTIVO** **DE LA INTERVENCIÓN** **SOCIAL.**

**Dirigido a entidades y empresas que gestionan servicios, programas, recursos y centros en el área de la intervención social en la Comunidad Autónoma de Madrid.**

**Plataforma elaborada por la Plataforma ECO  
Presentada en la negociación por CC.OO.**

**20 de diciembre de 2004**

# ÍNDICE

## **CAPÍTULO I. ÁMBITOS.**

1. Ámbito territorial.
2. Ámbito funcional.
3. Ámbito temporal.
4. Ámbito personal.
5. Denuncia y prórroga.
6. Vinculación a la totalidad.
7. Derecho supletorio.

## **CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.**

8. Constitución.
9. Composición.
10. Funcionamiento.
11. Mecanismo de participación de los trabajadores/ as.

## **CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

12. Organización del trabajo.

## **CAPÍTULO IV. SUBROGACIÓN.**

13. Subrogación del personal.

## **CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS LABORALES Y FUNCIONALES.**

14. División de contratas.
15. Agrupación de contratas.
16. Obligatoriedad.
17. Documentación a facilitar por la empresa saliente a la entrante.
18. Contratación general.
19. Modalidades de contratación.
20. Contrato para el fomento a la contratación indefinida.
21. Conversión en contrato indefinido.
22. Periodo de prueba.
23. Reserva de plazas para personas con discapacidad.
24. Vacantes y puestos de nueva creación.
25. Áreas, grupos y categorías profesionales.
26. Categorías funcionales.

## **CAPÍTULO VI. CESES.**

- 27. Cese voluntario
- 28. Preaviso del trabajador/ a
- 29. Finiquito.
- 30. Retraso en el pago del finiquito.

## **CAPÍTULO VII. DESPIDOS.**

- 31. Comunicación del despido y finalización del contrato.
- 32. Despido improcedente

## **CAPÍTULO VIII. JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS Y ASCENSOS.**

- 33. Jornadas.
- 34. Vacaciones.
- 35. Reducción de jornada.
- 36. Permisos.
- 37. Ascensos y vacantes.

## **CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS, JUBILACIÓN Y MATERNIDAD.**

- 38. Excedencia voluntaria.
- 39. Excedencia forzosa.
- 40. Excedencia por estudios.
- 41. Excedencia especial para atender a familiares.
- 42. Ampliación de la excedencia
- 43. Garantías en caso de detención.
- 44. Reincorporación por fin de excedencia.
- 45. Incapacidad temporal e invalidez permanente.
- 46. Jubilaciones.
- 47. Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, adopción y acogimiento.
- 48. Maternidad.
- 49. Adopción y acogimiento.

## **CAPÍTULO X. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.**

- 50. Comisión sectorial de formación.
- 51. Principios generales.
- 52. Desarrollo de la formación.
- 53. Permisos individuales de formación.
- 54. Coste de la formación.
- 55. Certificado de asistencia.
- 56. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

## **CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES.**

- 57. Derechos sindicales.
- 58. Asambleas.
- 59. Acumulación de horas sindicales.

## **CAPÍTULO XII. MEJORAS SOCIALES.**

- 60. Becas para los hijos y trabajadores.
- 61. Ropa de trabajo.
- 62. Manutención.
- 63. Premio de jubilación.
- 64. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.

## **CAPÍTULO XIII. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

- 65. Salarios.
- 66. Trabajo de categoría superior.
- 67. Trabajo de categoría inferior.
- 68. Tablas salariales.
- 69. Antigüedad.
- 70. Premio a la permanencia.
- 71. Pagas extraordinarias.
- 72. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.
- 73. Complemento de nocturnidad.
- 74. Complemento de festividad.
- 75. Complemento personal.
- 76. Complemento por guardia localizada.
- 77. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades.
- 78. Complemento de horas extraordinarias.
- 79. Cobro durante el periodo de Incapacidad Transitoria.
- 80. Coincidencia de vacaciones e Incapacidad Transitoria.
- 81. Plus de transporte.
- 82. Complemento por hijo a cargo.
- 83. Plus extrasalarial de transporte.

## **CAPÍTULO XIV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

- 84. Seguridad y salud laboral.
- 85. Revisión médica.
- 86. Enfermedades profesionales.
- 87. Cambio de puesto de trabajo para las embarazadas.
- 88. Planes de autoprotección.
- 89. Formación en salud laboral.
- 90. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

## **CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

- 91. Régimen disciplinario
- 92. Sanciones.
- 93. Tramitación y prescripción.
- 94. Infracciones de los empresarios.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**  
**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**  
**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

## CAPÍTULO I. ÁMBITOS

### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de carácter provincial, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

### Artículo 2º Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas **empresas, centros o entidades que, prescindiendo de la naturaleza, figura jurídica, tipo o carácter de la entidad propietaria, desarrollen, apliquen y presten sus servicios para la realización de programas y actividades de carácter social.**

Se entiende el carácter social en un sentido amplio, ya que por un lado el objeto de los programas, proyectos y actividades que se desarrollan son **“la intervención, la atención a personas, la prevención, la promoción, el acompañamiento, la rehabilitación, el tratamiento, la formación, la orientación y la dinamización”** y por otro, los sujetos de dichos programas son **profesionales “de las áreas sociosanitaria, socioeducativa, psicosocial, sociocultural y de ocio educativo, sociocomunitaria y sociolaboral”** .

Así pues, este Convenio se aplicará a trabajadores/ as que prestan sus servicios, entre otros, en:

#### ÁREA SOCIO SANITARIA:

- Programas de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación y educación (Toxicomanías, VIH)

#### ÁREA PSICOSOCIAL Y SOCIO EDUCATIVA:

- Programas de atención a personas (mujeres, menores, inmigrantes, minorías étnicas y otros colectivos en situación de riesgo o exclusión social)
- Programas de educación social
- Programas de mediación intercultural

#### ÁREA SOCIOCULTURAL Y DE OCIO EDUCATIVO:

- Proyectos de animación sociocultural
- Ludotecas
- Proyectos de promoción social y cultural

#### AREA SOCIOCOMUNITARIA:

- Proyectos de desarrollo comunitario
- Mediación vecinal

#### ÁREA SOCIOLABORAL:

- Proyectos y actividades de orientación y/o inserción sociolaboral
- Mediación laboral

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

La duración de este Convenio será de carácter anual, con prórrogas.

Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B O E y sus efectos económicos se aplicarán con efectos retroactivos desde (1-1-2002).

Al finalizar el año 2004 se negociará la revisión salarial del 2005.

En dicha revisión salarial se tendrá en cuenta la desviación del IPC prevista para el año anterior.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas, centros o entidades específicas en el artículo 2.

Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Funcionarios/ as de la Administración pública y personal laboral que estuviesen realizando sus funciones dentro del mismo centro.
- b) Voluntariado Social.
- c) Los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten sus servicios en centros en los que dichas comunidades ostenten la titularidad.

### **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de ser registrada en la Consejería de Empleo con una antelación mínima de 30 días previa al vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes antes de la fecha del vencimiento o prórroga del mismo.

Hasta la firma del nuevo Convenio se mantendrá en vigor el anterior.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### **Artículo 7. Derecho supletorio.**

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. De Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general, y las reglamentaciones específicas de aplicación en la Comunidad de Madrid en los centros y programas especializados en el ámbito de la familia, drogodependencias,

tercera edad, infancia y juventud, etc., así como a lo contemplado en la Ley de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, etc.

## **CAPITULO II. COMISIÓN PARITARIA.**

### **Artículo 8. Constitución.**

En el mes siguiente a la publicación en el BOE del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Entre sus facultades, expresamente se le confiere la de homologar cualquier categoría laboral actualmente existente con las establecidas en el Convenio, así como la de corregir cualquier error que pudiera producirse en la publicación del Convenio.

En la primera sesión se procederá a establecer las sedes y nombrar un Presidente y un Secretario que asumirán respectivamente la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos tratados. Se hará de forma rotatoria.

Dicha comisión estará integrada por representantes de las organizaciones negociadoras del Convenio, no computándose a estos efectos al Presidente y Secretario.

La Comisión Paritaria fija su domicilio a efectos de recepción de consultas en las siguientes direcciones:

- .....
- .....
- .....

### **Artículo 9. Composición.**

La comisión paritaria, estará integrada por diez miembros, cinco en representación de los empresarios, y otros cinco en representación de las centrales sindicales, independientemente de su ratificación o no del presente convenio colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

### **Artículo 10. Funcionamiento.**

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con carácter extraordinario cuando la solicite la mayoría de las organizaciones de una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito o fax, con una antelación mínima de 5 días hábiles, indicándose en la misma el orden del día, fecha, hora y lugar de la reunión, adjuntándose la duración necesaria.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán tomados por voto ponderado en función de la representatividad de cada organización en la mesa negociadora del Convenio, requiriéndose para tomar acuerdos válidos la aprobación de la mayoría de la representatividad patronal y de la sindical. El Presidente y el Secretario tienen voz, pero no voto.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la Comisión Paritaria será vinculante.

## **Artículo 11. Mecanismo de participación de los trabajadores/ as.**

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del presente Convenio, para demandar una interpretación del mismo, o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria, emita su resolución sobre el asunto en cuestión. Las comunicaciones deben dirigirse a las direcciones señaladas anteriormente.

Las resoluciones emitidas por la Comisión Paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio Convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

## **CAPITULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 12. Organización del trabajo.**

La organización y disciplina del trabajo en estas entidades será competencia de la persona física o jurídica propietaria de la misma, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y a las disposiciones de carácter interno con que se doten, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as.

## **CAPITULO IV. SUBROGACIÓN**

### **Artículo 13. Subrogación del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratados de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad de su contrato de

trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado con la otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de tres meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal o situaciones análogas.
3. Trabajadores que realizan suplencias que sustituyen a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicio, como consecuencia de una ampliación, en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de tres meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en el Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/ 1985, del 17 de julio.

- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.
- C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- D) La aplicación del artículo 13, será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa o entidad pública o privada presente, nueva adjudicataria y trabajador.

#### **Artículo 14. División de contratas.**

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas actividades o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los tres últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

### **Artículo 15. Agrupación de contratatas.**

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de tres meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas.

Se subrogarán así mismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 13 que hayan prestado sus servicios en las contratatas.

### **Artículo 16. Obligatoriedad.**

La subrogación de personal, así como documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que produzcan entre empresas que lleven acabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

### **Artículo 17. Documentación a facilitar por la empresa saliente a la entrante.**

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
2. Fotocopias de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
3. Fotocopia de los TC-1 y TC- 2 de cotización a al Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
4. Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horarios, modalidad de contratación, y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
5. Fotocopias de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa

saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## **CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS LABORALES Y FUNCIONALES.**

### **Artículo 18. Contratación general.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Se formalizará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos, así como aquellos que, finalizadas las prórrogas legales, sigan trabajando en la empresa.

Los trabajadores con contratación a tiempo parcial tendrán preferencia a aplicar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores las condiciones que el puesto precise, a su juicio de la dirección.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para proceder a las modificaciones oportunas.

### **Artículo 19. Modalidades de contratación.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

- a) **Indefinido:** El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes. El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba. El contrato tendrá el carácter de fijo discontinuo, siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses ininterrumpidos. Los trabajadores/as que realicen estas actividades deberán ser llamados cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa, centro o entidad. No se aplicará ninguna otra modalidad de contrato, salvo el indefinido, al personal afectado por este Convenio que está adscrito al desarrollo de programas y/o proyectos públicos en cuyo pliego de condiciones de adjudicación a la empresa figura la modalidad de subrogación del personal contratado.
- b) **Temporal:** Es personal eventual el que se contrata por la empresa, centro o entidad para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y

por razones transitorias y circunstanciales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

## **Artículo 20. Contrato para el fomento a la contratación indefinida.**

La empresa podrá celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la ley 63/1997 ( B. O. E. 30 de Diciembre 1997). Se concertará por escrito en los modelos legalmente previstos y en los siguientes supuestos:

1. Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes desde 18 años hasta 29 años, ambos inclusive.
- Parados de larga duración que lleven al menos 1 año como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos.
- Trabajadores que lleven tres cursos escolares o tres años.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado n ° 2 letra b) de la citada disposición adicional primera de la Ley 63/97 podrán transformarse en cualquier momento, incluso con posterioridad al 17 de Mayo de 1998, en contrato para el fomento a la contratación indefinida, cualesquiera contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

3. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere el presente artículo, la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedente por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos previstos, en el apartado 5 de la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997.

## **Artículo 21. Conversión en contrato indefinido.**

Todos los trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas, centros o entidades podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la disposición adicional primera de la Ley 5/2001 (BOE 3 de marzo de 2001).

## **Artículo 22. Período de prueba.**

El período de prueba se establece para los trabajadores contratados según el presente convenio será:

- ❑ Dos meses para las categorías de los grupos I y II.
- ❑ Un mes para las categorías de los grupos III y IV.
- ❑ Quince días para la categoría del grupo V.

Para contratos de duración inferior a doce meses, se calculará porcentualmente al tiempo de contratación.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la empresa, centro o entidad podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

“Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes” (Estatuto de los Trabajadores, Art. 14.3).

Cuando el personal temporal pase a ser fijo, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional. Tampoco habrá periodo de prueba cuando el trabajador/a hubiera sido contratado por alguna de las empresas en que se aplica el Convenio en el mismo grupo profesional durante los últimos dos años.

### **Artículo 23. Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

La empresa, centro o entidad reservará a partir de la publicación del presente Convenio un 5% de puestos de trabajo en sus contrataciones a personas con discapacidad.

La empresa, centro o entidad, previo informe del equipo técnico, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados con esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias del puesto.

### **Artículo 24. Vacantes y puestos de nueva creación.**

Para toda contratación que se realice a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se hará una primera fase de promoción interna en la que se ofrecerá la plaza al personal de la empresa, centro o entidad, o a personal que haya sido contratado en los últimos tres años por la empresa por un periodo mínimo de un año, y a los excedentes voluntarios. Para cumplir con tal fin se elaborará un listado con aquellos trabajadores que tienen el derecho de preferencia señalado en este artículo.

La empresa, centro o entidad comunicará a los trabajadores/as el baremo y sistema de selección que, previo informe técnico y oído el comité de empresa o delegados sindicales, haya acordado el empresario. En todo proceso de selección de personal habrá un tribunal calificador en el que al menos un 25% de sus miembros serán representantes sindicales, con un mínimo de un representante sindical. En las empresas que no tengan representación sindical y a las que sea de aplicación este Convenio, el representante sindical en procesos de selección se designará de entre los representantes sindicales miembros de la comisión interpretativa del presente Convenio.

### **Artículo 25. Áreas, grupos y categorías profesionales.**

El personal contratado en las empresas del ámbito del Convenio se hará conforme a alguno de las siguientes áreas, grupos y categorías. Las mismas tienen carácter enunciativo y no supone la obligación de contratar para todas ellas, si la empresa no las precisa.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en este capítulo, que forma parte integrante de este convenio.

En el marco de la facultad para organizar el trabajo que se contempla en este convenio, en aquellas empresas cuyo ámbito de intervención abarque varios campos de actividad o sectores (intervención familiar, centros de día, centros culturales, etc.) a propuesta de la empresa, se podrá reducir la movilidad dentro de la misma categoría profesional, respetando las limitaciones legales vigentes en cada momento.

## **ÁREAS**

Área Sociosanitaria  
Área Psicosocial. y Socioeducativa  
Área Sociocultural y de Ocio Educativo  
Área Sociocomunitaria  
Área Sociolaboral

## **GRUPOS PROFESIONALES**

Independientemente del grupo profesional al que pertenezca, un trabajador/ a podrá desempeñar su actividad en cualquiera de las diferentes áreas (Socioeducativa, sociolaboral, etc.) antes mencionadas.

### **GRUPO I: Titulación de Licenciatura .**

Se agrupan dentro de esta categoría: Psicólogo/a, Sociólogo/a, Pedagogo/a, Médico, Médico especialista, Licenciado en Derecho, Psicopedagogos, etc.

Son las personas que con la titulación correspondiente, ejercen las siguientes funciones: fomentar las medidas de reinserción orientadas a normalizar las condiciones de vida de los usuarios (personas, familias, grupos, entidades o colectivos que precisen atención), coordinación con padres, equipo técnico y profesionales que los atienden, así como todas aquellas funciones propias de su especialidad.

### **GRUPO II: Titulación de Diplomatura.**

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación para ejercer labores propias de su especialidad.

Entran dentro de esta categoría: Trabajador/a social, Educador/a Social, Profesor/a de Taller, Enfermero/a, A.T.S., Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, etc.

\* TRABAJADOR/A SOCIAL: Persona que con la titulación correspondiente ejerce las siguientes funciones: fomentar las medidas orientadas a normalizar las condiciones de vida de los usuarios (personas, familias, grupos, entidades o colectivos que precisen atención), coordinación con el equipo técnico y profesionales que atienden a los usuarios, y todas aquellas funciones propias de su especialidad.

\* EDUCADOR/ A SOCIAL: Es quien con la titulación adecuada o la experiencia demostrada (5 años), realiza tareas de intervención directa con menores, familias o grupos. Son funciones del educador /a social participar con los técnicos bajo la supervisión del coordinador correspondiente en el estudio y elaboración del plan de intervención social de cada persona o grupo, y específicamente poner en práctica dicho plan.

\* PROFESOR/ A DE TALLER: Es el que reuniendo las condiciones y titulaciones exigidas por la legislación, o en su defecto acreditación de experiencia, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro.

\* ENFERMERO/ A: Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

\*A.T.S. : Es la persona que, en virtud de su titulación, ejerce las funciones sanitarias propias de su especialidad.

\*FISIOTERAPEUTA: Profesional sanitario cuyas funciones son la prevención, promoción y recuperación de la salud a través de medios físicos. Su acción sanitaria se dirige a toda la población.

\*TERAPEUTA OCUPACIONAL: Persona que con la titulación adecuada ejerce las siguientes funciones: evaluar, planificar y poner en práctica las intervenciones relacionadas con la recuperación ocupacional de las áreas de automantenimiento, ocio / juego y productividad. Llevar a cabo programas propios de su especificidad y colaborar con otros profesionales en la elaboración y puesta en marcha de actividades afines, así como llevar a cabo intervenciones con familias propias de su área de trabajo.

### **GRUPO III: Titulación en Formación Profesional de Grado Superior o equivalente (Técnico Superior) o Bachillerato.**

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta categoría: Animador sociocultural, Técnico/a en integración social, Maestro/a de taller, Administrativo/a, Jefe/a de cocina, Oficial de mantenimiento , etc.

\* ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL: Es quien con la titulación adecuada forma parte del equipo, siendo sus funciones programar, ejecutar y evaluar o coordinar las actividades o proyectos necesarios para la dinamización sociocultural de un colectivo.

\*TÉCNICO/A EN INTEGRACIÓN SOCIAL: Aquel que trabaja e interviene dentro de los ámbitos social, asistencial y educativo con los colectivos de mayores, drogodependientes, discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, con infancia y juventud en riesgo y conflicto social, marginación social, minorías étnicas e inmigrantes, mujeres maltratadas.

\*MAESTRO DE TALLER: ¿?

\*ADMINISTRATIVO/A: ¿?

\*OFICIAL DE MANTENIMIENTO: Es quien poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce de manera adecuada realizando trabajos generales.

#### **GRUPO IV: Título de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, Educación Secundaria Obligatoria.**

Son aquellas personas contratadas en función de su titulación para ejercer labores propias de su especialidad.

Se agrupan dentro de esta categoría: Monitor/a de taller, Monitor/a de ocio y tiempo libre, Auxiliar administrativo, Auxiliar Sanitario, Auxiliar Socioeducativo, Técnico Medio de Inserción, Psicomotricista, Gobernante/a, Cocinero/a, etc.

\*MONITOR/ A DE TALLER: Es quien con los conocimientos suficientes desarrolla actividades formativas con los usuarios en los propios talleres encargándose del mantenimiento y buen funcionamiento de los mismos.

\*MONITOR/ A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE: Es quien con la titulación adecuada colabora directamente en la organización y realización de las actividades de ocio y vida social de los usuarios.

\* AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ A: Es el trabajador/ a que realiza funciones administrativas o burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser el director o empresario.

\*GOBERNANTE: Es quien tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves, artículos de lencería, utensilios y productos de limpieza, así como de cualquier otro material doméstico.

\*COCINERO/ A: Es el encargado de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de velar por la higiene que requiere la manipulación de alimentos. En caso de no existir un jefe de cocina velará por el cumplimiento de la normativa legal sobre manipulación de alimentos.

#### **GRUPO V: Sin requisito de titulación.**

Pertenecen a este grupo aquellos/as trabajadores/as que sin ningún requisito de titulación, son contratados para realizar las tareas que le son encomendadas.

Pertenecen a esta categoría: Personal de limpieza, Conserje o Portero/a, Ayudante de cocina o comedor, Conductor, Personal de servicios domésticos, etc.

\*PERSONAL DE LIMPIEZA: Es quien atiende la función de limpieza de las dependencias que se le encomienden. Podrá simultanear sus funciones con las del empleado del servicio de costura, lavado, plancha, comedor o cualquier otro análogo.

\* CONSERJE O PORTERO/ A: Es quien atiende las necesidades del centro de trabajo en cuanto a la conservación de sus distintas dependencias, encargado de la recepción de visitas, llamadas telefónicas, etc. Atiende a la vigilancia de las puertas de la empresa cuidando su apertura y cierre y evitando el acceso a las personas no autorizadas. Se hará cargo del correo y mercancías. Enciende y apaga las luces de los elementos comunes, cuida el funcionamiento de contadores y equipos similares, y conserva en buen estado su zona de trabajo.

\*AYUDANTE DE COCINA O COMEDOR: Es quien a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, o directamente del empresario o persona en quien delegue, ayuda en la elaboración de los alimentos. Puede simultanear sus funciones con la de empleado de limpieza, lavado, comedor, etc.

\*CONDUCTOR: Es quien estando en posesión del carné de conducir exigido al efecto por la legislación vigente para los servicios de transporte traslada en un vehículo adecuado al efecto a los usuarios a su lugar de destino.

## **Artículo 26. CATEGORÍAS FUNCIONALES**

Se agrupan bajo ese epígrafe los cargos temporales de coordinación y dirección que a continuación se especifican:

\* DIRECTOR/A – COORDINADOR/A GENERAL: es responsable del correcto funcionamiento de la entidad.

\* SUBDIRECTOR/A-COORDINADOR/A GENERAL ADJUNTO/A: es quien colabora con el director/a en el cumplimiento de sus funciones y lo suplente en caso de ausencia, realizando las tareas concretas que este le encomiende.

\* JEFE DE DEPARTAMENTO- COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO: es quien por delegación del director/a, tiene como función principal responsabilizarse del buen funcionamiento del sector o área de actividad asignado, promoviendo y/o realizando cuantas tareas se consideren necesarias a tal fin.

\* JEFE/A DE PROGRAMA- COORDINADOR/A DE PROGRAMA: es quien por delegación del director y bajo la dependencia orgánica del Jefe de departamento, se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento del programa de actuación determinado.

\* JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la empresa.

\*JEFE/A DE COCINA: Es quien dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos, y cuida de su servicio en las debidas condiciones higiénico-sanitarias, velando por el cumplimiento de la normativa legal sobre comedores colectivos y manipulación de alimentos.

## **CAPÍTULO VI. CESES**

### **Artículo 27. Cese voluntario.**

El trabajador/ a que desee cesar voluntariamente de su servicio en la empresa, centro o entidad, estará obligado a ponerlo en conocimiento del titular de la misma, con un plazo mínimo de diez días.

### **Artículo 28. Preaviso del trabajador/ a.**

El incumplimiento por parte del trabajador/ a del preaviso antes mencionado, dará derecho a la empresa, centro o entidad, a no incluir a dicho trabajador en el listado para cubrir vacantes, excepto en el caso de acceso al funcionariado, y siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación definitiva de las listas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceder a puestos de interino.

### **Artículo 29. Finiquito.**

La empresa, centro o entidad estará obligada, quince días después de ser preavisada, a entregar una propuesta de finiquito al trabajador/a para que pueda ser estudiada por el trabajador/a o el Comité de Empresa o Delegados Sindicales, en su caso.

Cuando la finalización de un contrato temporal coincida con el periodo de negociación del Convenio del Sector, en el finiquito deberá constar que queda pendiente liquidar el porcentaje de subida salarial que corresponda.

### **Artículo 30. Retraso en el pago del finiquito.**

Si la empresa, centro o entidad recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente a la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En dicho supuesto, la empresa, centro o entidad, tendrá un plazo de quince días para abonar el finiquito al trabajador/a a contar desde el día en que finaliza la relación contractual entre ambas partes. Transcurrido dicho periodo la empresa queda obligada a lo señalado en el primer párrafo de este artículo.

## **CAPÍTULO VII: DESPIDOS**

### **Artículo 31. Comunicación del despido y finalización del contrato.**

La empresa, centro o entidad está obligada a comunicar toda finalización de contrato a los interesados/as o a sus representantes legales, así como a los representantes de los trabajadores/as, con una antelación mínima de quince días en los contratos de duración igual o superior a un año, y de diez días en aquellos de inferior duración.

Asimismo, la empresa, centro o entidad, comunicará a los trabajadores/as, sus representantes legales y a los representantes de los trabajadores las extinciones de

contratos y los motivos de las mismas. En ambos casos, los representantes de los trabajadores/as podrán actuar a petición del interesado o de “motu proprio”.

### **Artículo 32. Despido improcedente.**

Cuando el despido de algún trabajador/a sea declarado improcedente por la autoridad competente, la empresa dejará a la decisión del trabajador su readmisión en su puesto de trabajo o el abono de la indemnización que proceda.

## **CAPITULO VIII: JORNADAS, VACACIONES, PERMISOS, ASCENSOS. EXCEDENCIAS, JUBILACIONES Y MATERNIDAD.**

### **Artículo 33. Jornadas.**

La jornada laboral de los trabajadores sujetos al presente convenio no irá en relación con el grupo profesional, sino con el área profesional en el que desarrolla su servicio.

La *jornada laboral máxima* de los trabajadores/as del presente Convenio será de 35 horas semanales.

En dicha jornada quedarían incluidas todas aquellas tareas relacionadas con la actividad laboral (planificación, programación, ejecución, evaluación, formación, etc.).

#### *Jornada laboral parcial*

En los casos en que sea necesaria la contratación de trabajadores sujetos a este convenio a tiempo parcial en función de las características específicas del servicio, se procurará que el número de horas alcance la media jornada marcada en función de cada área profesional.

En la realización de la mencionada jornada, la empresa tendrá en cuenta limitaciones legales establecidas al efecto.

### **Artículo 34. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc. Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 35. Reducción de jornada.**

Durante el periodo de tiempo comprendido entre el 25 de junio y el 25 de septiembre de cada año, todo el personal tendrá una jornada efectiva de 30 horas semanales.

La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, según las necesidades del servicio valoradas por el empresario, oído el comité de empresa o delegados

sindicales e informado el personal, incluyéndose en la planificación organizativa de la empresa, centro o entidad.

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeña una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ella...” (Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Art. 37.5).

### **Artículo 36. Permisos.**

El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos. A todos los efectos oportunos se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

- ❑ Veinte días en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.
- ❑ Tres días hábiles en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y dos más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.
- ❑ Un día hábil por boda de familiar o bautizo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos días más si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla.
- ❑ Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- ❑ Para la realización de exámenes prenatales o de cualquier otra índole, técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.
- ❑ Un día por traslado de domicilio.
- ❑ Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público y personal. Se consideran deberes inexcusables:
  - La expedición o renovación de cualquier documento oficial gestionado por cualquier Administración Pública.
  - Citaciones en juzgado, comisarías o similares.
  - Ejercicio de cargo público de representación. En caso de no poder realizar un mínimo del 20% de su jornada laboral, la empresa, centro o entidad podrá pasar a este trabajador/a a la situación de excedencia regulada según los términos de este Convenio.
  - Asistencia a consulta médica del trabajador/a o de familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

- Atender los daños producidos en el domicilio del trabajador/a por catástrofe.
  - La realización de exámenes oficiales garantizando siempre el ejercicio de este derecho.
  - Realización de funciones sindicales o de representación personal, en los términos establecidos en este Convenio.
- Los trabajadores/as tendrán derecho a siete días de libre disposición que podrán disfrutar a lo largo del año, que serán decididos por el trabajador/a. En caso de no poder ser disfrutados por motivo de la necesidad del servicio, a dicho trabajador/a se le abonará este día aplicando el complemento de festividad a cada día no disfrutado.

Todo personal afectado por este convenio podrá solicitar hasta 30 días de permiso sin sueldo por año que deberán serle concedidos de solicitarlo con, al menos, 5 días de preaviso. De efectuarse la solicitud encontrándose al menos un 10% del personal de la empresa disfrutando simultáneamente de este permiso, éste podrá ser no aprobado por el titular de la empresa, justificando siempre fehacientemente el motivo de la denegación.

### **Artículo 37. Ascensos y Vacantes.**

- A. *Ascensos*: Los/as auxiliares administrativos una vez transcurridos dos años de permanencia en la empresa podrán, a propuesta del director de su centro de trabajo y con el visto bueno de la empresa, ascender a oficiales administrativos.
- B. *Vacantes*: Cuando la empresa necesite cubrir una vacante, informará a los/las trabajadores/as para que aquellos que estén interesados puedan optar a la misma en el plazo que en cada caso se establezca. El encontrarse en situación de excedencia, incapacidad temporal, vacaciones o situación análoga no paralizará dicho plazo.

## **CAPITULO IX. EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN.**

### **Artículo 38. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as podrán disfrutar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a tres meses, ni superior a un año, con reserva del puesto de trabajo.

En cualquier caso, la excedencia se considerará concedida sin derecho a remuneración alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Siempre se solicitará por escrito con un plazo mínimo de 15 días a la fecha de su inicio, salvo que por urgente necesidad dicho plazo no pueda ser respetado. El trabajador/a deberá recibir por escrito la respuesta de la empresa, centro o entidad, en el plazo de cinco días a la recepción de la solicitud del trabajador/a. Durante la duración de la suplencia dicha vacante quedará cubierta con un suplente, que cesará su relación contractual con la empresa, centro o entidad en el momento de la reincorporación del titular a su puesto de trabajo.

El trabajador/a acogido al presente artículo, deberá acreditar al menos un año de antigüedad en la empresa, centro o entidad, y no podrá solicitar una nueva excedencia hasta transcurridos dos años a la finalización de la excedencia disfrutada.

### **Artículo 39. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará lugar al derecho de reserva del puesto de trabajo y a su cómputo de antigüedad. Se concederá por alguno de los siguientes motivos:

- Designación o elección de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.
- Cualesquier otra establecida legalmente.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma.

### **Artículo 40. Excedencia por estudios.**

El personal con más de cuatro años en el ejercicio de su puesto de trabajo, tendrá derecho, si lo solicita, a una excedencia no superior a dos años para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfrutasen de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándose la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

### **Artículo 41. Excedencia especial para atender a familiares.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de sus hijos, tanto biológicos como los establecidos por figura jurídica, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dieciocho meses para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad remunerada alguna.

La excedencia contemplada en el presente artículo, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, indistintamente de que sean hombres o mujeres.

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

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en este tipo de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante todo el tiempo tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 42. Ampliación de la excedencia.**

Los/las trabajadores/as que están en situación de excedencia podrán solicitar a la empresa una ampliación de la misma, que no excederá, en ningún caso de tres meses. Esta se solicitará a la empresa en un plazo mínimo de 20 días antes de la finalización de la misma.

Los/las trabajadores/as que se acojan a este artículo, mantendrán los mismos derechos que se establecen en la regulación de las excedencias.

#### **Artículo 43. Garantías en caso de detención.**

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se le reintegrará a su puesto de trabajo en caso de que la causa sea sobreseída o se emita sentencia firme absolutoria.

#### **Artículo 44. Reincorporación por fin de excedencia.**

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, el trabajador/a podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo de veinte días antes de la finalización de la excedencia que viniese disfrutando.

A la finalización del periodo de excedencia el trabajador/a dispondrá de veinte días para reincorporarse a su puesto de trabajo. La fecha de la efectiva reincorporación deberá ser comunicada a la empresa siete días antes del fin de la excedencia.

El titular de la empresa deberá ratificar por escrito al trabajador/a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

El trabajador/a que se halle supliendo la vacante del titular del puesto de trabajo, cesará en su cometido dando por finalizada su relación contractual con la empresa en el momento de reincorporación del titular, salvo que haya posibilidad de acceso a otro puesto de trabajo.

#### **Artículo 45. Incapacidad temporal e invalidez permanente.**

En el supuesto de incapacidad temporal el contrato laboral se entiende en suspenso durante el tiempo que dure la misma, incluso en el periodo en que la empresa, centro o entidad, haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá en suspenso durante tres años a contar desde la fecha de la resolución que le declaró, si a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador/a va a ser posiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y así se indique en la resolución administrativa.

Durante el tiempo de suspensión del contrato se computará la antigüedad.

#### **Artículo 46. Jubilaciones.**

Se establece la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio. No obstante, aquellos trabajadores/as que no tengan cubierto el plazo mínimo legal de cotización que les garantice el cobro de pensión por jubilación, podrá continuar en la empresa hasta que cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo con la empresa, centro o entidad, todo el personal a partir de los 55 años podrá a acogerse a la reducción de su actividad laboral principal a la mitad de la jornada que se estipula en el Convenio para su categoría laboral, completando con otras tareas afines a su puesto de trabajo o titulación, el resto de la jornada laboral.

**Artículo 47. – Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, adopción y acogimiento.**

Las empresas, centros o entidades, sujetas a este convenio se regirán por lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/ 1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

1. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto en la empresa, durante veinticuatro semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, pudiendo ser distribuidas a opción de la propia interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Este periodo de suspensión podrá ser ampliado en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto obligatorias para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo por maternidad, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La duración será igualmente de dieciséis semanas, en casos de acogimiento o adopción de mayores de ocho años discapacitados o minusválidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinticuatro semanas señaladas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en el régimen de jornada completa o de tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen, según establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, cuando el disfrute de los períodos indicados en los apartados anteriores coincida, total o parcialmente, con el período de vacaciones previsto en el primer párrafo del artículo dieciséis del presente convenio, los trabajadores disfrutarán el período coincidente en un momento posterior. La fijación del momento del disfrute de este derecho se determinará de acuerdo entre empresa y trabajador.

3. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria, que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de una hora con la

misma finalidad, o al disfrute de esas dos horas al inicio o finalización de su jornada laboral.

La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada laboral habitual.

Esta pausa en la jornada laboral será retribuida y en el caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada indistintamente por cualquiera de los dos progenitores, si bien la opción sólo podrá ser ejercida por uno de ellos en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

#### **Artículo 48. Adopción y acogimiento.**

En ambos supuestos siempre de que se trate de menores hasta 8 años de edad, el permiso tendrá una duración de seis semanas interrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Este permiso también se disfrutará en los casos de adopción o acogimiento de menores mayores de 8 años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias personales, tengan especiales necesidades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes. En caso de que padre y madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos.

Los trabajadores/as en situación de licencia derivada de lo contemplado en este artículo percibirán el 100% de su retribución salarial.

### **CAPITULO X. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

#### **Artículo 49. Comisión Sectorial de Formación.**

En el marco del presente Convenio se constituirá en el plazo máximo de dos meses, a partir de su entrada en vigor, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que estará compuesta al 50% por las partes negociadoras del Convenio, igualmente se comunicará su constitución a la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

#### **Artículo 50. Principios Generales**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán 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 empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de los y trabajadores/as 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 empresa.

La formación y capacitación del trabajador/a que preste sus servicios en la empresa, centro o 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.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as y crear un mecanismo válido para articular la promoción es la formación. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propio del trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie al trabajador/a y a la dinámica de la empresa, centro o entidad.

#### **Artículo 51. Desarrollo de la formación.**

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de tres meses a la entrada en vigor del presente convenio.
2. La formación se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el 100% del tiempo destinado a formación computa como trabajo efectivamente realizado.
3. 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/as 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.

#### **Artículo 52. Permisos individuales de formación.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las empresas pondrán todos los medios para que los trabajadores/as que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) no estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b) estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y a su formación personal.
- c) estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial.

La duración del permiso no excederá las 200 horas al año.

### **Artículo 53. Coste de la formación**

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente Convenio Colectivo, deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y cogestione en el marco de dichos acuerdos.

Cuando la empresa, centro o entidad organice cursos de perfeccionamiento, y voluntariamente los trabajadores los realicen, los gastos de matrícula, desplazamiento y manutención, correrán a cargo del titular de la empresa.

### **Artículo 54. Certificado de asistencia.**

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en los dichos cursos, se harán constar en los expedientes de los trabajadores/as que los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

### **Artículo 55. Criterios de selección en la asistencia a cursos.**

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los trabajadores/as que hayan participado en menos ocasiones y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro o entidad. Así como, los trabajadores/as temporales y no cualificados.

## **CAPITULO XI. DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 56. Derechos Sindicales.**

Los Comités de Empresa, Delegados/as Sindicales y las Secciones Sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
- c) 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 empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los Delegados/as de prevención para que puedan cumplir las funciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les encomienden, dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en dicha materia, sin cargo al crédito horario sindical, n del previsto para el ejercicio de las funciones y competencias contempladas en la L.P.R.L. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral, computando como trabajo efectivamente realizado.
- e) Los delegados de personal, delegados del Comité de Empresa y/o trabajadores/as designados para la negociación del Convenio Colectivo, dispondrán, durante el periodo de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la realización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Así mismo, para el ejercicio habitual de sus funciones dispondrán de un crédito retribuido de 40 horas mensuales.
- f) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles por todos los trabajadores, uno para la información del Comité de Empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical de los trabajadores/as. Será responsabilidad de los responsables 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 con los trabajadores a través de medios informáticos.
- g) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de su afiliación, pudiendo expresar con libertad sus impresiones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.  
 Todo trabajador/a podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la L.O. de Libertades Sindicales.
- h) La empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal, y Secciones Sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.
- i) Las empresas, centros o entidades aportarán a los representantes sindicales una cuota por trabajador contratado de 12€año, con el fin de que los mencionados representantes sindicales puedan ejercer su trabajo en las mejores condiciones

posibles y dispongan de un remanente económico para gastos derivados del desarrollo de sus funciones.

#### **Artículo 57. Asambleas.**

Los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales o el 15% del total de la plantilla de trabajadores/as, en aquellos centros de trabajo de más de 50 empleados, y el 20% en aquellos de menos de 50 empleados, podrán convocar reuniones con una antelación mínima de 24 horas, previa notificación por escrito a la empresa.

La duración de dichas Asambleas será de un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro en Asamblea Ordinaria, y el tiempo que fuese necesario para las Asambleas Extraordinarias. El tiempo dedicado a estas Asambleas se entenderá como trabajo efectivamente realizado, computando en la jornada laboral habitual. La periodicidad de las Asambleas Ordinarias se entiende trimestral, cabiendo la posibilidad de realizar cuantas Asambleas Extraordinarias fuese necesario.

#### **Artículo 58. Acumulación de horas sindicales.**

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, Comunidad Autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa Negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes del sector en cualquier empresa, centro o entidad.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Las organizaciones legitimadas podrán pactar con las administraciones competentes los acuerdos de permanentes sindicales que correspondan.

Mientras que no se llegue a acuerdos con las administraciones competentes, el importe del salario y cargas sociales de los permanentes sindicales corresponderán a las empresas, centros o entidades firmantes de este Convenio y adheridas al mismo, proporcionalmente según el número de trabajadores/as pertenecientes a dicha empresa, centro o entidad, que estén contemplados en el ámbito personal de este Convenio.

En aquellos periodos de no negociación, los miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales, podrán voluntariamente acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros de comités de empresas o delegados/as sindicales de su entidad, con obligación de comunicar dicha situación a la entidad por la que son contratados.

### **CAPITULO XII. MEJORAS SOCIALES.**

#### **Artículo 59. Becas para los hijos y trabajadores.**

Los hijos del personal y trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a plaza gratuita costeada por la empresa para los cursos, talleres o servicios que las empresas, centros o entidades impartan de forma organizada y abiertos al público, y siempre que dichas plazas no excedan del 25 % del número de alumnos matriculados en dichos cursos.

Durante su estancia en el centro los alumnos becados tendrán idénticos derechos y obligaciones que el resto de los alumnos.

#### **Artículo 60. Ropa de trabajo.**

Las empresas, centros o entidades proporcionarán ropa de trabajo, dos veces al año, al personal que por razón de sus funciones o costumbre lo necesite. Cuando la empresa no le facilite ropa de trabajo, la empresa, centro o entidad le abonará por este concepto la cantidad de 120€.

#### **Artículo 61. Manutención.**

Todo el personal que trabaje en centros que dispongan de servicio de comedor tendrá derecho a manutención en el propio centro de trabajo, sin coste alguno para el trabajador/a.

#### **Artículo 62. Premio de jubilación.**

Se establecerá un premio de jubilación para los trabajadores/as que al jubilarse tengan una antigüedad mínima de diez años en la empresa, centro o entidad, el cual les dará el derecho a percibir el importe correspondiente a cinco mensualidades extraordinarias y una más por cada cinco años de antigüedad que superen los diez mencionados anteriormente.

#### **Artículo 63. Seguros de responsabilidad civil y accidentes.**

Todas las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora, y depositaria la empresa.

Las empresas, centros o entidades afectadas por este convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este convenio, y notificarán a los representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa, centro o entidad que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como, nominalmente todos los trabajadores y trabajadoras en situación de excedencia forzosa.

Las garantías y coberturas de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

1. Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/ o corporales garantizados por esta póliza.
  - a. Prestación máxima por siniestro: 240.404€ ( 39.999.859 pesetas.)
  - b. Accidentes individuales: cubrirá la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica en caso de accidente sufrido por los asegurados y aseguradas tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas

legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

- c. Capital asegurado en caso de muerte: 42.070,85€ ( 7.000.000 de pesetas.)
- d. Capital asegurado en caso de invalidez permanente 60.000€ ( 9.983.160 pesetas.)

Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de trabajo de este seguro son compatibles con cualquier otro.

## **CAPITULO XIII. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

### **Artículo 64. Salarios**

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base
- b) Antigüedad
- c) Complemento por ejercicio de cargos unipersonales
- d) Complementos específicos
- e) Pagas extraordinarias

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

### **Artículo 65. Trabajo de categoría superior.**

Cuando se encomienda al personal, siempre con causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a su trabajo efectivamente realizado, en tanto persista tal situación.

Si el periodo de tiempo de la mencionada situación es superior a seis meses durante un año, el/la interesado/a tendrá derecho a estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, siempre que posea la titulación requerida o la habilitación expedida por el Organismo correspondiente, excepto que se trate de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo. No será aplicable el presente párrafo a los puestos de trabajo que, de conformidad con el presente Convenio Colectivo, tengan aparejado el cobro de complemento por ejercicio de cargo unipersonal.

### **Artículo 66. Trabajo de categoría inferior.**

Si por necesidades imprevisibles y con causa justificada de la empresa, centro o entidad, ésta precisara destinar a alguien a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo, precisando la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores/as.

#### **Artículo 67. Tablas salariales.**

Las tablas salariales que figuran en el Anexo I de este Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes.

#### **Artículo 68. Antigüedad.**

Por cada trienio vencido, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad que se refleja en el Anexo I. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en el centro, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador /a.

#### **Artículo 69. Premio a la permanencia.**

A la entrada en vigor del Convenio, todo el personal que haya cumplido seis años (dos trienios) o más de permanencia en la empresa, centro o entidad tendrá derecho a percibir este premio, que equivaldrá a una paga consistente en dos mensualidades ordinarias. Ésta se devengará cada vez que el trabajador/a cumpla un múltiplo de seis años de permanencia en la empresa, centro o entidad, aumentándose a partir de los seis primeros años una mensualidad por trienio acumulado, en un único pago.

#### **Artículo 70. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de actuación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, complemento específico, plus de transporte y trienio. Se harán efectivas antes del 20 de Junio y del 20 de Diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa, centro o entidad en el transcurso del año se le abonarán los complementos del vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

De común acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores de la empresa, centro o entidad, podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

#### **Artículo 71. Complementos por el ejercicio de cargos unipersonales.**

Los trabajadores/as que ejerzan cargos de libre nombramiento y revocación (Director/a, Subdirector/a, Director/a de Departamento y Director/a de Programa) por parte de la empresa, centro o entidad salvo que normativa posterior o acuerdo internos

marquen lo contrario, durante el tiempo efectivo del ejercicio del cargo, recibirán el complemento económico que indica el Anexo I, no siendo en ningún caso consolidable por el ejercicio del referido cargo.

#### **Artículo 72. Complemento de nocturnidad.**

El trabajo desarrollado en el periodo comprendido entre las 22:00 h. y las 06:00 h. tendrá la consideración de trabajo nocturno y se incrementará a efectos de retribución: para el Grupo V en 36 € por noche trabajada, en el caso de realizar sustituciones y 27 € por noche trabajada en el caso de realizar turnos rotativos; incrementándose esta cantidad en un 5% para el Grupo IV, un 10% para el Grupo III, un 20% para el Grupo II y un 40% para el Grupo I. La iniciativa para proponer trabajo nocturno corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador/a.

#### **Artículo 73. Complemento de festividad.**

Todo el personal que, en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 00:00h. y las 24:00 h. de días festivos, Domingos o días hábiles declarados por el titular como días no laborales, incrementará su retribución, para el Grupo V en 36 € por día trabajado, incrementándose esta cantidad en un 5% para el Grupo IV, un 10% para el Grupo III, un 20% para el Grupo II y un 40% para el Grupo I; o será compensado con días de permiso, como mínimo dos horas por hora trabajada. Dicho complemento se abonará en el caso de realizar sustituciones. En el caso de realizar turnos rotativos el incremento de la retribución será de 27€ para el Grupo V, incrementándose los porcentajes para el resto de Grupos con la fórmula anterior.

#### **Artículo 74. Complemento personal.**

Será de aplicación a todo el personal de atención directa, cuando de la relación con los usuarios se deriven riesgos para su salud (usuarios que padezcan enfermedades infectocontagiosas, espacios con deficientes condiciones de salubridad, etc. ) o integridad física o mental (comportamientos agresivos, trastornos psiquiátricos que cursen con conductas violentas). El complemento a percibir será de 50€ mensuales.

#### **Artículo 75. Complemento por guardia localizada.**

El/la trabajador/a que tuviera que estar localizable fuera de su jornada laboral percibirá una cantidad de 30 € para el Grupo V , incrementándose esta cantidad en un 5% para el Grupo IV, un 10% para el Grupo III, un 20% para el Grupo II y un 40% para el Grupo I. Se podrán computar un máximo de cuatro guardias al mes. Este complemento no será de aplicación a las categorías funcionales.

#### **Artículo 76. Complemento por desplazamiento a otros países o comunidades.**

Se aplicará a todo el personal que realice estancias en otros países u otras comunidades autónomas por motivos del servicio, un complemento de 300 € por una estancia de un mes o la cantidad proporcional correspondiente al tiempo de estancia.

Este complemento será independiente de los gastos de desplazamiento, estancia y manutención, que correrán a cargo de la entidad.

#### **Artículo 77. Complemento de horas extraordinarias.**

Serán consideradas como horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador/a.

Las horas extraordinarias en ningún caso podrán ser retribuidas con un incremento inferior a 3/4 sobre las ordinarias. En todo caso, previo acuerdo entre empresa y trabajadores/as podrán ser compensadas con días de permiso, como mínimo dos horas de compensación por hora extra trabajada.

#### **Artículo 78. Cobro durante el periodo de Incapacidad Transitoria.**

Los/las trabajadores/as en situación de incapacidad transitoria y durante los seis primeros meses, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día; incluidos los incrementos salariales producidos durante el periodo de baja. En caso de continuar la incapacidad, se abonará hasta el 100% un mes por cada año de antigüedad.

#### **Artículo 79. Coincidencia de vacaciones e Incapacidad Transitoria.**

Si la incapacidad transitoria o el periodo por permiso de maternidad coinciden con el periodo de vacaciones, éstas se disfrutarán en el plazo de los dos meses inmediatamente posteriores al alta.

#### **Artículo 80. Plus de transporte.**

El personal que tuviera que utilizar habitualmente su vehículo, por razón del desempeño de sus funciones habituales, percibirá un complemento fijado en 30 € mensuales.

El trabajador/a que por razón del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0'4 €/Km

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que la empresa haya encomendado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte lo encomendase por medios públicos se abonará su coste previo justificante del mismo, y en todo caso, la empresa, centro o entidad adelantará el importe.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores/as, la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo.

Asimismo, se abonarán en todo caso los gastos de parking y autopista.

#### **Artículo 81. Complemento por hijo a cargo.**

El empresario deberá abonar mensualmente al trabajador/a las siguientes cantidades en función de los hijos que tuviera a su cargo dicho trabajador/a:

1er hijo: 33 €

2º hijo: 66 €

3er hijo: 83 €  
4º y posteriores: 17 €/u

### **Artículo 82. Plus Extrasalarial de Transporte.**

Con independencia del salario, durante el periodo de contratación los trabajadores, tendrá derecho a percibir un Plus extrasalarial de transporte. Este será proporcional al salario base.

## **CAPITULO XIV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 83. Seguridad y salud laboral.**

Los centros y el personal afectados por el presente Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 84. Revisión médica.**

La empresa, centro o entidad garantizará a los trabajadores/as la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud establezca para cada una de las categorías laborales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del trabajador/a o para verificar si el estado de salud del mismo puede constituir un peligro para sí mismo, para bs demás compañeros/as u otros. Así pues, en estos casos los trabajadores/as tendrán el derecho y a la vez la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso en el puesto de trabajo como periódicas.

En cada caso, se deberá optar por la realización de las pruebas o revisiones que causen las menores molestias a los trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de los datos relacionados con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores/as afectados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador/a.

### **Artículo 85. Enfermedades profesionales.**

La Comisión Sectorial de Salud y Seguridad Laboral, en el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, gestionará ante la autoridad competente la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos, etc.), así como su catalogación y atención.

Se propondrán a la Seguridad Social como enfermedades profesionales, entre otras, las siguientes:

- Enfermedades derivadas del estrés emocional
- Enfermedades neurológicas crónicas
- Patologías otorrino-laringológicas
- Enfermedades infecto-contagiosas crónicas
- Alergias crónicas
- Desviaciones y enfermedades de columna.

#### **Artículo 86. Cambio de puesto de trabajo para las embarazadas.**

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la mujer embarazada o para el feto, según informe médico emitido por el sistema madrileño de salud, o bien pueda influir negativamente en el periodo de lactancia (natural o artificial), la empresa, centro o entidad, a propuesta de los trabajadores procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual, a excepción de nocturnidad, que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

En caso de no poder efectuarse el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría laboral, la empresa, centro o entidad asegurará los beneficios y derechos económicos o de cualquier otro tipo inherentes a su puesto anterior y a la incorporación a puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

#### **Artículo 87. Planes de autoprotección.**

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/97, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas en Materia de Señalización, de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará, al margen del Real Decreto antes citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE 17 de noviembre) sobre Ejercicios Prácticos de Evacuación de Emergencia en Centros Educativos, así como en la Ley 21<sup>o</sup> de enero de 1985 (BOE 25 de enero) sobre Protección Civil. Este Plan de emergencia y evacuación será consultado con los trabajadores/as, permitiendo su participación. Asimismo, y tal como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores/as, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Así mismo la empresa, centro o entidad informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado, mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece el plazo de tres meses a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de riesgos.

## **Artículo 88. Formación en salud laboral.**

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de Riesgos laborales, se impartirá a cada trabajador/a una formación teórico-práctica de una duración mínima de 15 horas. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de prevención de Riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, descontándose éstas de su jornada de trabajo habitual. La formación se podrá impartir por la empresa, centro o entidad con medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste en ningún caso recaerá sobre el trabajador/a.

El diseño, duración y contenido de dicha formación se llevarán a cabo por la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

## **Artículo 89. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.**

En el marco del presente Convenio se constituirá la citada Comisión como órgano de participación, elaboración, ejecución y supervisión en la materia, en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del Convenio y tendrá una composición de cinco miembros por cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Dicha Comisión Paritaria tendrá como misión elaborar, coordinar y supervisar el efectivo cumplimiento de la Ley de prevención de Riesgos Laborales y de los artículos 84 al 90 (ambos inclusive) del presente Convenio. Así como la realización de estudios basados en los partes de baja, absentismo, accidentes, etc., para recomendar a las empresas, centros o entidades los medios necesarios para evitar estas situaciones y mejorar la salud laboral de los trabajadores/as.

Concretamente realizarán los estudios y elaborarán las consiguientes propuestas tendentes a paliar o eliminar las consecuencias derivadas del “burnout” profesional. Dichas propuestas considerarán al menos las siguientes opciones:

- ❑ Un periodo de descanso (opcional para el trabajador/a), para lo cual se deberá concretar su duración máxima, que en ningún caso será inferior a los seis meses; el periodo de antigüedad en el puesto de trabajo será de ocho años y el porcentaje de retribución que se reduce.
- ❑ Proponer las medidas oportunas para que los trabajadores/as de más de 55 años puedan dedicar al menos el 50 % de su jornada laboral a otro tipo de tareas que reduzcan el riesgo de “burnout”, sin que ello afecte a su retribución, y de común acuerdo entre ambas partes.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de una de las partes. En ambos casos la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días, indicando el orden del día, fecha y lugar de reunión, y adjuntando la documentación pertinente. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior. Cuando la Comisión se reúna con carácter extraordinario el plazo de convocatoria no podrá exceder de los cuatro días naturales desde la fecha de su solicitud.

La Comisión Sectorial de seguridad y salud fija su domicilio en .....

## **CAPÍTULO XV. REGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Art. 90. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

1. Retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de hasta cinco al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o riesgo para los usuarios/as, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas que se derive de dicha conducta.

b) Faltas graves:

1. Desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la empresa, centro o entidad, o a los usuarios/as.
2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los usuarios/as.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o más de treinta días en el trimestre.
4. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad hacia los trabajadores/as o a los usuarios.
5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios/as o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios o del resto de trabajadores/as.
7. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y/o de los derechos sindicales.

#### **Art. 91. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

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

#### **Art. 92. Tramitación y prescripción.**

- Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.
- Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado/a, para que por ambas partes y en el plazo de quince días puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de la empresa. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se estime oportuna, de acuerdo con 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, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o miembros con cargo de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hayan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hayan en el periodo reglamentario de garantías.
- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cincuenta y cinco días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

### **Art. 93. Infracciones de los empresarios.**

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de las empresas, centros o entidades que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los trabajadores/as tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito al titular de la empresa.

Si en el plazo de quince días hábiles desde la notificación oficial al titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la inspección de Trabajo.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 8/1988, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Se reconocen las habilitaciones profesionales concedidas en virtud de los Convenios realizados por los Colegios Oficiales Profesionales en el territorio español.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la Comisión Paritaria creada en el mismo se le faculta para reclasificar las categorías profesionales de los trabajadores/as de los centros afectados por este Convenio, con las categorías profesionales que aparecen en el presente.

## **DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.**

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores/as antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho “ad personam”, no siendo absorbibles ni compensables.

## ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

### GRUPO I

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL</b>
PSICÓLOGO/A	1530€	920€	50€	2500€
SOCIÓLOGO	1530€	920€	50€	2500€
PEDAGOGO	1530€	920€	50€	2500€
MÉDICO	1530€	920€	50€	2500€
MÉDICO ESPECIALISTA	1530€	920€	50€	2500€
LICENCIADO EN DERECHO	1530€	920€	50€	2500€
PSICOPEDAGOGO	1530€	920€	50€	2500€

### GRUPO II

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL</b>
TRABAJADOR/A SOCIAL	1310€	730€	43€	2083€
EDUCADOR/A SOCIAL	1310€	730€	43€	2083€
PROFESOR/A DE TALLER	1310€	730€	43€	2083€
ENFERMERO/A	1310€	730€	43€	2083€
ATS	1310€	730€	43€	2083€
FISIOTERAPEUTA TERAPEUTA OCUPACIONAL	1310€	730€	43€	2083€

### GRUPO III

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL</b>
ANIMADOR SOCIOCULTURAL	995€	435€	35€	1465€
TÉCNICO EN INTEGRACIÓN SOCIAL	995€	435€	35€	1465€
MAESTRO/A DE TALLER	995€	435€	35€	1465€
ADMINISTRATIVO	995€	435€	35€	1465€
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	995€	435€	35€	1465€

### GRUPO IV

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL</b>
MONITOR DE TALLER	832€	398€	30€	1260€
MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE	832€	398€	30€	1260€
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	832€	398€	30€	1260€
GOBERNANTE/A	832€	398€	30€	1260€
COCINERO/A	832€	398€	30€	1260€

## GRUPO V

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>TOTAL</b>
PERSONAL DE LIMPIEZA	720€	376€	25€	1121€
CONSERJE/A O PORTERO/A	720€	376€	25€	1121€
AYUDANTE DE COCINA O COMEDOR	720€	376€	25€	1121€
CONDUCTOR/A	720€	376€	25€	1121€
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	720€	376€	25€	1121€

## CATEGORÍAS FUNCIONALES

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>COMPLEMENTO POR EL EJERCICIO DE CARGO UNIPERSONAL</b>
DIRECTOR/A O COORDINADOR/A GENERAL	500 €
SUBDIRECTOR/A O COORDINADOR/A GENERAL ADJUNTO	500 €
JEFE/A O COORDINADOR/A DE DEPARTAMENTO	400 €
JEFE/A O COORDINADOR/A DE PROGRAMA	400 €
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	350 €
JEFE/A DE COCINA	350 €