III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7435 *Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017, (código de Convenio número 99016085012007) que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 2015, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS), la Asociación Estatal de Organizaciones y Acción e Intervención Social (OEIS) y la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2015-2017

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Preámbulo.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las entidades, organizaciones y/o empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de negociación

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las entidades dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las respectivas representaciones patronales y sindicales de las organizaciones sociales y empresas firmantes del presente Convenio colectivo, se comprometen a ser firmes en la defensa del marco sectorial y a que los convenios de empresa respeten el mismo de forma que sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte sindical los sindicatos mayoritarios Unión General de los Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y en representación de la parte patronal las asociaciones patronales representativas del sector de intervención social AESAP, AEEISSS, OEIS.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio Colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza Jurídica.*

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular de acuerdo a los artículos 83 y 84 del citado texto legal.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las entidades y empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional, personal y territorial, de acuerdo con los principios establecidos en el presente capítulo.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.*

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales y de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

Se verán afectados por estas reglas de concurrencia aquellos convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial que sus ámbitos funcionales coincidan en parte o en su totalidad con el presente Convenio estatal siendo aquellos de prioridad aplicativa en relación a éste en lo que disponga en su articulado para el ámbito territorial afectado.

Las representaciones de las empresas y de los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio se encuentren afectados por otros Convenios colectivos de empresa vigentes o con vinculación de subsidiariedad a un tercero, podrán adherirse expresamente al presente, o vincularse subsidiariamente al mismo, de común acuerdo de las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92.1 del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este Convenio colectivo estatal y a la Dirección General de Empleo.

El artículo relativo a cláusula de subrogación, al tratarse de materia reservada y condición mínima al presente convenio, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y si algún convenio colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

De conformidad con el artículo 84.1, 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de ámbito autonómico o provincial respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio en las materias de período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica y funcional, así como la estructura y régimen salarial, la compensación y absorción de condiciones más beneficiosas y la subrogación.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las entidades independientemente de la forma jurídica de su constitución y a los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 37.1 de la Constitución Española, que garantiza su fuerza vinculante.

Los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio estatal o respecto de los convenios autonómicos o provinciales en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio y los autonómicos o provinciales para su ámbito territorial.

El presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas, autonomías y provincias que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo es de aplicación a todas las entidades y empresas, así como proyectos, que desarrollen su actividad en cualquier lugar del territorio del Estado español, sin perjuicio de la prevalencia de aplicación de los convenios de ámbito inferior existentes a nivel sectorial territorial y de empresa y que coincida en todo o parte del ámbito funcional del presente Convenio.

En la disposición adicional primera se regula el desarrollo territorial reconocido como preexistente, sin perjuicio de que se incorporen al mismo en el futuro nuevos acuerdos de ámbito territorial inferior al estatal.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena con las entidades, organizaciones o empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 6. *Ámbito temporal.*

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2017. No obstante sus efectos económicos lo serán a fecha 1 de enero de 2015.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla algunas de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo Convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Una vez realizada la denuncia, el Convenio colectivo prorrogará su vigencia desde la fecha de la denuncia y hasta su sustitución por uno nuevo.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 7. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, centros, entidades u organizaciones similares (en adelante organizaciones) cuya actividad principal sea la realización de actividades de acción e intervención social, cuya naturaleza jurídica no sea de derecho público, o cuyo accionista único o principal no sea una administración pública.

Por acción e intervención social, se entienden las actividades o acciones, que se realizan de manera formal y organizada, que responden a necesidades sociales y ofrecen atención a personas que se encuentran en especial situación de vulnerabilidad social, cuyo propósito puede ser tanto detectar, prevenir, paliar, superar o corregir procesos de exclusión social, como promover procesos de inclusión y/o participación social.

Serán afectadas por este Convenio los ámbitos de la acción social, así como el socio-laboral o el socio-sanitario, pasando por lo socio-cultural y lo socio-educativo.

Este ámbito funcional se concreta en el Catálogo de Referencia de Servicios Sociales recogido en la Resolución de 23 de abril de 2013 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales y aquellas que puedan ser sustituidas, modificadas o incorporadas tanto por la Administración Central como por los respectivos gobiernos autonómicos, exceptuando aquellas que ya cuenten con un marco convencional regulador.

Asimismo, se verán afectadas por este Convenio todas las actividades, programas, servicios, recursos, etc., incluidos de forma genérica en la acción e intervención social enmarcada en la definición de los párrafos precedentes, para colectivos en situación, o riesgo de exclusión social salvo que estén reguladas por el actual ámbito funcional recogido en el Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección Menores. Se entienden incluidas las actividades de animación socio-cultural, y ocio y tiempo libre desarrolladas para cumplimiento de las finalidades señaladas anteriormente salvo que les fuera de aplicación el Convenio de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Así mismo quedan incluidas, de manera exclusiva, en el ámbito de este Convenio, la Cooperación Internacional y Ayuda al Desarrollo en los términos recogidos en la disposición transitoria segunda.

Al efecto de describir y precisar el presente ámbito funcional se complementa la definición del mismo con el catálogo de actividad que señala en la disposición final primera de este Convenio, este catálogo no es una descripción exhaustiva y definitiva del ámbito funcional de este Convenio pudiendo ser completada a propuesta de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio (CPIVC) del Convenio por la evolución del sector laboral aquí regulado, quien se reunirá al objeto de decidir la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

Igualmente, de este ámbito funcional no podrá desgajarse ningún ámbito funcional menor, salvo que a propuesta de la Comisión Paritaria (CPIVC), se decidiera la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación reduciendo del ámbito funcional, el menor ámbito pretendido, para evitar la concurrencia, modificación necesaria previa para habilitar la negociación de ámbitos menores. Al igual que podrá recomendar y encomendar a futuras negociaciones y comisiones negociadoras

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

la necesidad de desarrollos más exhaustivos y específicos dentro del presente Convenio de distintas actividades en sucesivas renovaciones del mismo.

Las limitaciones de aplicación de este Convenio, están determinadas por la definición de su ámbito funcional y por las excepciones ya contenidas en este Convenio y relacionadas con las reglas de concurrencia y otras. A modo de ejemplo y sin que el mismo agote la descripción de todos ellos, algunos de los colectivos a los que nos referimos son: por grupos de edad, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y personas mayores no regulados por otros convenios, colectivo de mujeres víctimas de violencia de género, otros colectivos de personas mayores que sufren maltrato por violencia intrafamiliar, inmigrantes, sin hogar, personas con trastornos por dependencia a cualquier tipo de adicción y ex adicción, la salud mental, desempleados y desempleadas, personas reclusas y ex reclusas, etc., en todos los casos personas o colectivos que se encuentran en riesgo y/o situación de exclusión social y sobre los que es necesario promover su inclusión social, entre otros.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio Colectivo las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de servicios del ámbito funcional, aun cuando la actividad de la organización en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores, salvo que las condiciones pactadas para estas organizaciones sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado.

Asimismo, quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente Convenio las actividades reguladas por los convenios relacionados en la disposición adicional primera de este Convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y revisión.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral–, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el Convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el caso de existir Convenios Colectivos concurrentes con éste, de ámbito inferior al mismo, ya sean Convenios de Sector, de ámbito autonómico, provincial o local, o convenios colectivos de empresa, no se podrá pretender la aplicación de una o varias de sus normas, olvidando el resto, sino que, a todos los efectos habrán de aplicarse y observarse un solo convenio colectivo en toda su integridad, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el articulado del presente Convenio.

Artículo 9. *Aplicación de las mejores condiciones.*

9.1 Firmado y publicado este Convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por las organizaciones, o secciones, o unidades de producción de estas, cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio de forma global y anual se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Del mismo modo, cuando a la entrada en vigor de este convenio decayeren convenios, acuerdos y/o similares de ámbito inferior, independientemente de sus causas, las condiciones más beneficiosas en cómputo global y anual que disfrutaren los trabajadores y trabajadoras en plantilla en ese momento, pasarán a ser consideradas y reconocidas como condiciones más beneficiosas de carácter personal a título individual.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente Convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam». A decisión de cada entidad, dicho complemento podrá ser o no revalorizable anualmente acorde con los incrementos salariales que se produzcan derivados de los procesos de negociación.

De tomar la decisión de no revalorizar dicho complemento se deberá seguir un procedimiento que garantice que sólo se verán afectadas aquellas cantidades económicas cuya percepción deriva de algún concepto no recogido en el presente Convenio según lo siguiente:

1.º La masa salarial total que el trabajador o la trabajadora viniera disfrutando a la fecha de inicio de aplicación del presente Convenio, se distribuirá entre el Salario Base que le corresponda por su grupo profesional y el complemento salarial «ad personam» que recogerá la diferencia, si la hubiere, hasta alcanzar el total anual de dicha masa.

2.º Del denominado complemento salarial «ad personam» se extraerán y asignarán aquellos complementos económicos definidos en el presente Convenio de puesto de trabajo que le correspondan al trabajador, estos complementos tendrán la consideración de consolidados.

3.º Una vez adecuada la clasificación profesional y la aplicación salarial correspondiente, el complemento salarial «ad personam» resultante responderá a las mejores condiciones económicas de naturaleza personalísima que sobre lo estipulado en el presente Convenio viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora. Dicho complemento tendrá carácter salarial consolidable.

9.2 Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen su actividad profesional en el ámbito de cooperación internacional y/o ayuda humanitaria, tendrá garantizada la percepción económica, por el ejercicio de las mismas funciones, que tendría en el territorio nacional.

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto del Cooperante, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social y de los Servicios Sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC).*

Se crea una Comisión Paritaria (CPIVC) compuesta por 8 miembros que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y patronal, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y que de acuerdo a lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores entenderá de las siguientes cuestiones:

A. Funciones generales.

1. Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.
3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

4. Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores.
5. Autorizar la apertura de nuevos ámbitos funcionales de negociación y que sean del mismo ámbito territorial de este Convenio.
6. Ser informada de la apertura de negociación en ámbitos territoriales inferiores.

B. Funciones específicas.

1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de los trabajadores.
2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.
3. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:

a) Estructura de la negociación colectiva.
b) Subrogación empresarial.
c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.
4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.
5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de los trabajadores que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este Convenio.
6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria (CPIVC) se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.
7. Se creará, en el marco de la Comisión Paritaria (CPIVC), una comisión específica para desarrollar una propuesta que trasladará a la Comisión Paritaria (CPIVC) con el fin de facilitar la integración del ámbito de cooperación internacional y ayuda humanitaria fuera del territorio español al contenido de este Convenio.

C) Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

La Comisión Paritaria (CPIVC) se constituirá dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio. Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al semestre, y con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las representaciones que la integran, tantas veces como se estime necesario. La convocatoria y reuniones se regirán por sus propias normas de funcionamiento que serán aprobadas por la propia Comisión Paritaria (CPIVC) en su primera reunión.
Las resoluciones de la Comisión Paritaria (CPIVC) requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, sindical y patronal, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia jurídica que la norma que haya sido interpretada.
Se establece que en las cuestiones previas de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria (CPIVC), las mismas adoptarán, tanto en la promoción como en la

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

contestación, forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el asunto con conocimiento de causa y debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.
Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
Propuesta y/o petición concreta que se formula ante la Comisión Paritaria (CPIVC).

El escrito de propuesta se acompañará de cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

La Comisión Paritaria (CPIVC) dispondrá de un plazo no superior a 7 días hábiles para recabar la información complementaria que estime oportuna para la resolución de la cuestión planteada, pasado el cual, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada.

Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución o siendo ésta de desacuerdo, se entenderá que la Comisión renuncia a emitirlo y quedarán abiertas las vías de resolución de conflictos que correspondan según la naturaleza del asunto tratado.

A los efectos de facilitar las atribuciones de la Comisión Paritaria (CPIVC) las asociaciones de carácter patronal se comprometen a buscar y dotar los recursos suficientes y necesarios para su normal funcionamiento y en este sentido, quedará regulado en el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria (CPIVC). La CPIVC tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en la sede de CCOO, calle Fernández de la Hoz, 21, 1.ª planta, 28010 Madrid. La CPIVC podrá modificar el mismo, garantizando su registro y publicación.

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las entidades, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

• La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
• La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
• La profesionalización y promoción.
• La formación y reciclaje del personal.
• La eficacia en el trabajo.
• La eficiencia en el uso de todos los recursos.
• La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

CAPÍTULO III

Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción y extinción

Artículo 13. *Subrogación.*

1. Principio general.

Las partes firmantes del presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector, acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por o para quien suceda y/o capte parte de la actividad de otra organización, en los supuestos y condiciones que se detallan a continuación.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

1.1 Normas y condiciones.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del proceso de subrogación contenido en el presente artículo:

a) Los miembros de los órganos de gobierno de las instituciones, empresas y/o cooperativas, siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.
b) El personal directivo en las mismas, independientemente de la forma jurídica de las organizaciones en las que ejerzan sus cargos directivos, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.
c) Los profesionales liberales y asesores técnicos, científicos o docentes vinculados a las instituciones o empresas en virtud de contrato civil y/o mercantil.
d) El personal que en régimen de beca de estudios realice actividades para las instituciones o empresas, vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación o investigación, situación ya regulada mediante la firma del oportuno convenio de colaboración con las entidades educativas que correspondan.
e) El personal perteneciente a otras organizaciones distintas de la empleadora y que presten sus servicios profesionales para la misma en función de una subcontratación, contrata o puesta a disposición temporal de servicios.
f) El voluntariado social, que se regirá por lo dispuesto en las respectivas leyes de voluntariado.
g) Los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten su servicio en centros o programas sobre los que dichas órdenes ostenten la titularidad o la gestión.
h) Los cooperantes o expatriados mientras presten su servicio en misión o destino en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo de sus organizaciones fuera del territorio nacional que se regirán específicamente por las Leyes de Cooperación Internacional para el desarrollo y el Estatuto del Cooperante.

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios o fórmula jurídica equivalente, suscrito entre las entidades y/o empresas afectadas por el presente Convenio y los destinatarios de dicho servicio o clientes comporta que la nueva entidad y/o empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, se subrogue en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores y trabajadoras, y socios y socias trabajadores y trabajadoras cooperativistas.

La empresa o entidad que cese en la prestación del servicio tendrá que informar a los trabajadores y trabajadoras a subrogar sobre la razón social del nuevo titular y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, la empresa o entidad cesante tendrá que realizar y abonar la liquidación individual de la parte proporcional y haberes devengados a cada uno de los subrogados excepto las vacaciones pendientes de disfrutar.

Para el caso en que el trabajador o trabajadora tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa o entidad entrante le tendrá que permitir el disfrute de éstas, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa o entidad saliente tendrá que abonar a la empresa o entidad entrante –en el momento de producirse la subrogación–, la cantidad económica que en concepto de vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores y trabajadoras subrogadas y su respectiva cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación del trabajador y/o trabajadora que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico correspondiente durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicio suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a seis meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

En caso que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador o la trabajadora haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogar a los dos trabajadores en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino cause baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores y/o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal –excepto aquellos que estén en situación de excedencia voluntaria según el artículo 46 del E.T.–, los seis meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatos anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entiende como tiempo de servicio, los períodos de vacaciones, de incapacidad temporal o suspensión de contrato por causa legal, excepto la excedencia voluntaria recogida en el artículo 46 del E.T.

La entidad o empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de sus servicios y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la entidad o empresa entrante, o a la entidad o empresa que pase a hacerse cargo del servicio un documento que recoja los datos siguientes:

1. Número de trabajadores y trabajadoras en plantilla, afectados por la subrogación, con identificación del tipo de contrato.
2. Lista de trabajadores y trabajadoras, incluidos en la subrogación, con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año y, en situación de incapacidad temporal o excedencia legal o forzosa.
3. Pactos existentes propios y subrogados.
4. Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajado y trabajadora, así como cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses, con justificación de ésta.
5. Salarios pactados individualmente superiores al Convenio y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses. En todo caso, la entidad o empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses siempre que éstos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores, siempre y cuando, éstos últimos estuvieran registrados y depositados en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del ámbito geográfico que correspondiese con anterioridad a la nueva adjudicación y/o subrogación.
6. Calendario de vacaciones.
7. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
8. Fotocopia –si existiera–, del Libro de visitas del centro.
9. Hojas de salarios o recibo de haberes de los trabajadores y trabajadoras subrogados de los últimos doce meses.
10. Recibos de liquidación de las partes proporcionales.
11. Fotocopias de los TC-1 y TC-2 de los últimos doce meses.
12. De cada trabajador y trabajadora temporal que se subrogue se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal –si lo hubiera– así como las liquidaciones, altas y bajas en las Seguridad Social entre contratos.
13. La entidad o empresa saliente tendrá que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

Para el personal que se vaya a subrogar, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la entidad o empresa saliente, se tendrá que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En el caso de que en la plantilla afectada por la subrogación existan impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados por la entidad o empresa saliente u otros de anteriores, los trabajadores y trabajadoras tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagos, descubiertos o irregularidades continúen siendo de la empresa saliente. En todo

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

caso, la entidad o empresa presunta infractora tendrá que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por su incumplimiento.

En caso de que el destinatario del servicio o cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la administración suspendiese el servicio por un período no superior a un año.

No procederá la subrogación para el personal de alta dirección de las entidades o empresas.

Tanto la entidad o empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de sus trabajadores la ejecución de la subrogación en el momento en que tengan conocimiento de la misma.

2. Garantías de la representación unitaria y sindical.

Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:

a) Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: El mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o entidad de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.

b) En otro caso: Si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, el delegado, delegada, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 14. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

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

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

Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

En cualquier caso, a partir de la firma del presente Convenio, todas las organizaciones a las que les es de aplicación el mismo, elaborarán una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad ofertante que al menos tengan seis meses de antigüedad

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

reconocida. Esta normativa deberá contener también, al menos, las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta. Una vez elaborada dicha normativa será comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio (CPIVC) para su registro.

Artículo 15. *Contratación.*

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

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

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, las organizaciones tendrán la obligación de poner a disposición de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la copia básica en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

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

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

Artículo 16. *Contratación indefinida.*

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

El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

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

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijo discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, tal y como establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos de ámbito inferior, o en los acuerdos con la RLT en el ámbito de la empresa.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 17. *Contratación temporal.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A. El contrato por obra o servicio determinado.

Según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. No será de aplicación por tanto a las contrataciones que se realicen para llevar a cabo prestaciones o servicios que sean considerados como derecho subjetivo o prestación garantizada en las diferentes leyes tanto de ámbito estatal o autonómico que rigen el sector.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada en el tiempo.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se identifican como contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

1. Aquellos que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios ya sean por convenio, subvención o iniciativa propia de las entidades del sector. La duración de este contrato será la del tiempo necesario exigido para la realización de la obra o servicio objeto del contrato que no podrá tener una duración superior a tres años.

No obstante las partes firmantes, acuerdan que podrán prorrogarse hasta el tiempo máximo de 4 años en caso de que la duración de la obra o servicio financiado por terceros supere los tres años.

Transcurridos ambos plazos, de seguir prestando servicio el/la mismo trabajador/a para la misma obra o servicio, adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Conforme con la anterior, este tipo de contrato no admitirá más de dos prórrogas.

En el contrato de trabajo deberá especificarse, con claridad, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

B. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en el sector de Intervención Social, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada. Esta modalidad contractual estará debidamente motivada y obedecerá a razones circunstanciales y tendrá, en su caso, carácter transitorio.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se podrá contratar ningún otro trabajador o trabajadora eventual para ocupar el mismo puesto hasta que transcurran cinco meses.

Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atendrá a lo establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

C. Por interinidad o sustitución.

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

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

D. Contrato en prácticas.

Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este Convenio en las modalidades de contrato en prácticas, tendrán las limitaciones y exigencias de titulación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Solo será susceptible de contrato en prácticas quienes posean titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a 6 meses.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

La retribución no podrá ser inferior al 70 % del salario de convenio según grupo profesional durante el primer año, ni inferior al 85 % durante el segundo año.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y de dos meses para titulados universitarios y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que constará la duración de las prácticas y el puesto o puestos de trabajo desempeñados.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo, se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

E. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Contrato para la formación y el aprendizaje: El objeto de este contrato será la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El número máximo de contratos para la formación que las empresas podrán realizar será del 12 % de la plantilla.

Este contrato se podrá concertar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional. La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de 3 años ni ser inferior a 1 año.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas de acuerdo con lo establecido en el convenio firmado entre la entidad/organización contratante y el SEPE y no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año o al 85%, durante el segundo y el tercer año, de la jornada máxima anual prevista en el presente Convenio.

Estos trabajadores o trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno ni trabajos a turnos.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Los contratos para la formación se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador o trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de formación computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo pactado y en todo caso conforme a los mínimos del 70 % el primer año, el 80 % el segundo año y el 90 % para el tercer año del salario del puesto de referencia.

En lo no establecido en el Convenio Colectivo se seguirá para cualquier interpretación de este apartado lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

F. Contrato de relevo.

Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores o trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como establezca la legislación vigente.

El contrato de relevo se formalizará a jornada completa o a tiempo parcial. La continuación de la actividad laboral a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga contratado con la empresa un contrato de duración determinada, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador o trabajadora relevado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo de lo previsto, podrá al inicio de años naturales sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador o trabajadora contratado de relevo.

Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, el cual será de seis meses para Técnicos titulados con contratación indefinida y dos meses para el resto.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 19. *Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.*

Las entidades y empresas vinculadas por el presente convenio se comprometen, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

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

Artículo 20. *Cese voluntario.*

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

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

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

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

1.4 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio. Las entidades y organizaciones afectas al presente Convenio, dispondrán de un máximo de seis meses desde la entrada en vigor del mismo para realizar la adaptación del personal, a la clasificación profesional que se establece.

2. Aspectos básicos de clasificación.

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

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

• Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

• Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

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

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

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

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

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

3. Áreas funcionales.

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

3.1 Área de intervención social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

3.2 Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

interno de la empresa, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

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

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en una empresa o entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria (CPIVC).

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

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

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

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

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

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

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

• De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

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

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

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

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

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

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas. Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

Grupo profesional 3.

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

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario, Trabajador/ a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4.

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

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

Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación

A título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Ambas partes manifiestan su interés en que los pliegos de condiciones que establezcan las administraciones para la contratación de servicios y/ o actividad enmarcado dentro del ámbito funcional de este Convenio de Acción e Intervención Social sean especialmente respetuosas con la clasificación profesional y salarial que quedan establecidos en el mismo. Así mismo manifiestan su interés en que los requisitos de dichas convocatorias respeten escrupulosamente los términos establecidos para la adscripción al grupo profesional y nivel salarial correspondiente, según las funciones a desarrollar, la formación requerida y demás factores establecidos para ello de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Las condiciones laborales y salariales que se establecen en este Convenio no se verán afectadas por las condiciones establecidas en dichos pliegos.

CAPÍTULO V

Jornadas, vacaciones y permisos

Artículo 22. *Jornada.*

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en 1.750 horas anuales.

Esta jornada anual será de validez para todo el personal contratado por las empresas o entidades en servicios de ciclo normal.

Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador o trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento,

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por la empresa para ello.

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

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

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

Las empresas y entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de los trabajadores.

Las organizaciones del sector procurarán establecer una flexibilidad horaria de un mínimo de media hora en la entrada y la salida siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

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

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

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se recomienda a las organizaciones amparadas en este Convenio que en la medida de sus posibilidades sustituyan la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización del trabajo más efectivas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora y 20 minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes por, 1 hora y 20 minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 2 horas de descanso.

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

Artículo 25. *Descanso semanal.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

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

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

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

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas las que correspondan a la jornada diaria del trabajador o trabajadora por el número de días a que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección del trabajador o trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva entidad, salvo cuando se trate de entidades, proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad o empresa y el trabajador o trabajadora, y la entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

No obstante lo anterior en el caso de la cooperación internacional mientras desarrolle su labor fuera del territorio español la entidad y el trabajador podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 27. *Reducción de jornada.*

El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de genero tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, está reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. En caso de reducción de jornada por menores de 18 años con enfermedad grave la reducción de jornada podrá extenderse más allá de la mitad de la duración de la jornada de conformidad al articulo 37.5 ET.

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

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

Artículo 28. *Licencias no retribuidas.*

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

a) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador, hombre o mujer que justifique la hospitalización mencionada.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

El trabajador, hombre o mujer interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

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

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

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.
2. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
3. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.
4. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
5. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Un día laborable de asuntos propios a lo largo del año natural.

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.
2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.
3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

c) Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.

b) Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

c) Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

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

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

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Articulo 30. *Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

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

1. Permiso retribuido por maternidad.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).

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

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

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

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

b) Superior a siete días naturales: La madre, previo aviso a la empresa podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

a remuneración y previo aviso a la empresa, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

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

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

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.

En el plazo improrrogable de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

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

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

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

En el caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, a tiempo parcial o completo, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

2. Permiso no retribuido por maternidad.

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

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

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

Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

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

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

3) Permiso retribuido por lactancia.

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

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

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

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

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

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

f) Vacaciones acumuladas.

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

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

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular.

4) Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de la misma, en dos días naturales más.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.

La suspensión de contrato será de 15 días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 % o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %.

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

Artículo 31. *Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

Excedencia y jubilaciones

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

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

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

Artículo 33. *Excedencias legales.*

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

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

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

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

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

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

Artículo 35. *Suspensión del contrato de trabajo.*

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

Artículo 36. *Jubilación.*

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

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 37. *De los trabajadores y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general.

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

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

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

A) Asambleas.

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

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

Artículo 38. *De los sindicatos y de los delegados sindicales.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un Delegado Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de empresa.

4. Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:

Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios: el límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual, y cada representante debe mantener un crédito mínimo de ocho horas al mes que no podrán ser objeto de cesión.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en convenios colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 39. *De los Comités de Empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes,

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de empresa podrán acordarse criterios de acumulación, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 40. *Principios informadores del régimen disciplinario.*

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

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

Se inspiran y miden en función de:

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

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

Artículo 41. *Graduación de faltas.*

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

A. Faltas leves.

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.

B. Faltas graves:

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

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

D. Sanciones:

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 42. *Prescripción.*

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 43. *Comisión sectorial de formación.*

A. 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 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, sindicatos 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 trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien 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.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

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

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

Proporcionar a los trabajadores el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.

Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.

Mejorar la empleabilidad de los trabajadores especializándolos en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.

Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios y usuarias, al trabajador o trabajadora y a la dinámica de la empresa, centro o entidad.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

B. Desarrollo de la formación.

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 nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

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

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.

C. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (BOE núm. 87, de 11 de abril) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

Las empresas pondrán todos los medios para que quienes 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 o acreditación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

D. 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 IV Acuerdo Nacional de Formación Continua 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.

E. Certificado de asistencia.

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

F. Criterios de selección en la asistencia a cursos.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los trabajadores no cualificados, los trabajadores de las PYMES, las mujeres y los hombres mayores de 45 años según se indica en la normativa reguladora, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas 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, sin perjuicio de la previa consulta e información a la RLT de las acciones formativas y la organización de las mismas, así como la selección y el acceso. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. *Principios generales.*

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

Artículo 45. *Servicios de prevención.*

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

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

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

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.

Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.

Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 46. *Vigilancia de la salud.*

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 47. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

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

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

Artículo 48. *Información y formación en salud laboral.*

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

Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 50. *Participación del Personal en PRL.*

A. Delegados de Prevención:

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 51. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

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

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

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

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

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

Por lo tanto los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

A) Salario base.

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

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

B) Complementos salariales.

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

1. Personales:

1.1 Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

Aquellas empresas o entidades a las que obliga el presente Convenio colectivo garantizan a todo el personal las tablas salariales del Anexo I y adecuaran sus recibos salariales a dichas tablas y computaran el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

1.2 Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el anexo I.

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

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección del trabajador podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Los trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a los trabajadores afectados, antes del comienzo de los mismos.

2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

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

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

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según la siguiente tabla adjunta.

Grupo profesional	Importe bruto anual C. Responsabilidad – Euros
0	4.500
1	3.500
2	2.500
3	0
4	0

B. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Para el complemento de coordinación se establece una cuantía mínima de 500 euros y un máximo de 2.000 euros brutos año en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la siguiente tabla:

Tramos	Importe bruto anual C. Coordinación – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	500
Equipo de trabajo intermedio 1 (De 4 a 5 personas)..	1.000
Equipo de trabajo intermedio 2 (De 6 a 8 personas)..	1.500
Equipo de trabajo más de 8 personas..	2.000

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

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales según la siguiente tabla:

Grupo profesional	Importe bruto anual C. de proyecto – Euros
0	0
1	2.300
2	1.800
3	1.500
4	500

D. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

3. De cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

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

Las entidades designaran los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para períodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador. No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caos las horas extraordinarias.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para el trabajador, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

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

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

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3 Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

Grupo profesional	Importe bruto anual C. Experiencia profesional – Euros
0	0
1	725
2	665
3	605
4	545

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

Sin perjuicio de las cantidades arriba indicadas, en las negociaciones de ámbito inferior a este convenio, se desarrollara este complemento atendiendo a las organización interna de las entidades y reconociendo el desarrollo profesional de los trabajadores/as derivado de la trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y/o transferidos, en distintos periodos de tiempo. Para la valoración de la experiencia y desarrollo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

C) Otras percepciones compensatorias.

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

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

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

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

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

2. Complemento por festivos de especial significación:

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

Artículo 52. *Cobro durante el periodo de IT.*

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente hasta alcanzar el 100 % de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementara la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el 100 % de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

No obstante lo anterior en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 % del total de los trabajadores de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación.

CAPÍTULO XII

Medidas de carácter social

Artículo 53. *Ropa de trabajo.*

Cuando la empresa decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 54. *Manutención y alojamiento.*

El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Artículo 55. *Principios generales ante las adicciones y drogodependencias.*

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

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

Asistencial.–Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento de las entidades del sector a aquel personal que lo solicite.

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

Participativa.–Toda iniciativa o programa empresarial de carácter colectivo relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores si la hubiere o en su defecto se informará a la plantilla.

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

Estos principios serán desarrollados en el ámbito de cada entidad junto con la representación legal de los trabajadores si la hubiera.

Artículo 56. *Medidas de emergencia.*

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

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

Artículo 57. Gestión y protección medio ambiental.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que las empresas del sector actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

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

Artículo 58. *Cláusula general de no discriminación.*

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

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

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

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

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 59. *Protección a la maternidad.*

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

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

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

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

Artículo 60. *Protección de las víctimas de la violencia de género.*

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

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

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalué las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 61. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones

Las organizaciones del sector aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores promoverán la implantación de un plan de igualdad de empresa. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

• Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

• Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

• Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

• Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

• Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

• Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

• Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

• Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

• Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o *mobbing*.

• Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

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

El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.ª fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.ª fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso.

La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 62. *Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.*

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 63. *Protocolo de prevención contra el acoso.*

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

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

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

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

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

3. Tipos de acoso moral:

Descendente (cargo superior hacia inferior).
Horizontal (mismo nivel jerárquico).
Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

Comunicación a la plantilla de dichas medidas.

Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.

Programas formativos en la empresa a este respecto.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: Un representante de la RLT y el Agente de Igualdad designado por la dirección de la entidad u organización.

1) Procedimiento informal:

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

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

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

2) Procedimiento formal:

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

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

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

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

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

1. Información y sensibilización.–Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

2. Formación.–Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Disposición transitoria primera. *Equiparación salarial gradual.*

Aquellas empresas o entidades en las que la aplicación de las tablas retributivas, supongan un incremento en la masa salarial total de la empresa de más de un 15 % sobre los costes retributivos existentes en el ejercicio anterior a la firma del presente convenio y se encuentren en una situación económica deficitaria, podrán proponer, ante la Comisión Paritaria (CPIVC), la aplicación gradual de las tablas del convenio en dos años, a fin de

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

que en el primer año de vigencia del convenio se repercuta al menos el 50% de la diferencia existente entre las retribuciones efectivamente abonadas en el anterior ejercicio y las previstas en la tabla salarial para el primer año de vigencia del Convenio, fijando, como retribuciones del segundo año de vigencia del Convenio, el íntegro de las tablas salariales que a esa fecha sean aplicables para el presente Convenio colectivo.

Las entidades que acrediten las circunstancias contenidas en el párrafo anterior, y deseen acogerse a la equiparación salarial gradual aquí contenida, deberán notificarlo a la representación legal de los trabajadores cumpliendo con los deberes de información y consulta y remitir a la Comisión Paritaria (CPIVC), en el plazo de 60 días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la propuesta completa de equiparación con la documentación justificativa de la situación económica y retributiva que como mínimo constará de:

Cuentas anuales auditadas del último ejercicio económico completo, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión.

Desglose pormenorizado de la masa salarial y gastos de explotación.

En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoria de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

Informe elaborado por la representación legal de los trabajadores o acreditación por parte de la autoridad laboral de la no existencia de la misma.

Toda aquella que le fuera requerida por parte de la Comisión Paritaria (CPIVC).

Una vez recibida y registrada la solicitud por parte de la Comisión Paritaria, la entidad solicitante podrá aplicar de forma cautelar las disposiciones recogidas en la presente disposición hasta que la misma se pronuncie. En caso de que se desestimara la solicitud, la entidad deberá abonar las cantidades no satisfechas cautelarmente de forma prorrateada entre las mensualidades que restaran del ejercicio fiscal.

La comisión paritaria estará obligada a reunirse semanalmente, siempre que existieran solicitudes pendientes, y a abordarlas por riguroso orden de recepción pudiendo, solicitar la oportuna subsanación de errores o deficiencias, la ampliación de documentación o estimando o desestimando la solicitud.

En caso de desacuerdo, por parte de la comisión parita, se procederá conforme a lo dispuesto para esos casos en el presente Convenio colectivo.

Las entidades que optaran por acogerse a esta disposición y optaran, con posterioridad, por iniciar un proceso de descuelgue salarial durante la vigencia del presente Convenio deberán abonar previamente a los trabajadores afectados las cantidades no percibidas en función de la aplicación de esta disposición adicional.

Disposición transitoria segunda. *Prevalencia de las condiciones preexistentes y suspensión temporal de la aplicación de los complementos salariales, compensación de horas extraordinarias y clasificación profesional del presente Convenio colectivo al personal de cooperación internacional expatriado.*

Dada la singularidad de la prestación de servicio del personal cooperante expatriado aquellos acuerdos que a título individual o colectivo ya estuvieran establecidos conforme al decreto 519/2006, de 28 de abril, que regula el estatuto de los cooperantes entre las entidades de cooperación y sus trabajadores se mantendrán durante la duración del mismo o como máximo durante la vigencia del presente Convenio.

Para el personal expatriado perteneciente a Cooperación Internacional se deja en suspenso durante un plazo de seis meses, la aplicación de los Complementos salariales, la compensación de las horas extraordinarias y la clasificación profesional regulados en este Convenio colectivo.

En un plazo máximo de seis meses la Comisión Paritaria (CPIVC) a través de la comisión específica creada al efecto, establecerá el régimen definitivo de aplicación o inaplicación de estas materias para el personal expatriado de cooperación internacional.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Disposición adicional primera.

Los convenios reconocidos como preexistentes en el sector y de obligado cumplimiento en los ámbitos que regulan son:

Ámbito catalán:

1. Convenio Colectivo del Sector del Lleure Educativo y Sociocultural de Catalunya. 79002295012003.
2. Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores de atención domiciliaria y familiar de Catalunya. 79001525011999.
3. Convenio de Catalunya de Acción Social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo. 79002575012007.

Ámbito vasco:

4. Convenio colectivo de Intervención social de Bizkaia. 48006185012006.
5. Convenio colectivo de Intervención Social de Álava. 01100025012015.
6. Convenio colectivo de Intervención social de Gipuzkoa. 2010025012011.

Ámbito País Valencia:

7. Convenio Colectivo para Empresas de Atención especializadas en el ámbito de la familia de Infancia y de Juventud de la Comunidad de Valencia. 8000545012003.

Y del ámbito estatal los siguientes:

8. Convenio Marcos Estatales de Ocio Educativo y Animación Sociocultural. 99100055012011.
9. Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores. 99016175011900.
10. Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con Discapacidad. 99000985011981.
11. Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. 99008825011994.
12. Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. 99010825011997.

De igual modo en aquellas mesas de negociación legítimamente constituidas coincidentes parcial o totalmente con el ámbito funcional de este convenio a su entrada en vigor, no decae el deber de negociar y cerrar acuerdos. Debiendo ser considerados los ámbitos de aquellas mesas incluidos en esta disposición.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación (descuelgue).*

Si la situación y perspectivas económicas de una entidad pudieren verse negativamente afectadas como consecuencia de la aplicación de las condiciones económicas previstas en el presente Convenio, pudiendo verse afectadas en ambos casos las posibilidades de mantenimiento de empleo en la misma, la entidad podrá proceder a la inaplicación del régimen salarial establecido de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CPIVC) del presente Convenio.

1. Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CPIVC) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

2. Informar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.

4. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

5. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CPIVC) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.

6. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CPIVC) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CPIVC) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

7. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en (CPIVC) el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

8. En el presente Convenio reflejará las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CPIVC) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

9. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación atendiendo a la coyuntura de las causas y, como máximo, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

10. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición final primera. *Catálogo de Actividad del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social.*

Este Catálogo de Actividad se desarrolla y define al amparo, y en el marco, del artículo 1 del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social en el que se referencia.

No obstante señalar que este documento denominado «Catalogo de Actividad del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Intervención Social» no es una relación que incluya totalmente, o describa de forma exhaustiva o cerrada, todos los servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación, de diseño, de evaluación, de diagnóstico y de planificación estratégica de programas de acción social, o programas socio-educativos no regulados por otros convenios, o programas socio-sanitarios o programas sociolaborales contenidos en el artículo 1 de este Convenio.

La Comisión Paritaria de este Convenio podrá ampliar esta relación, bien por qué encuentre otros servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., que no hubieran sido incluidos, y considere que están comprendidos en el ámbito funcional descrito en el artículo 7 de este Convenio, o bien porqué aparezcan nuevos servicios, equipamientos, programas, proyectos, áreas de gestión, de investigación etc., o se redefinan otros preexistentes, debido al carácter dinámico y cambiante de este sector laboral. Esta actuación de ampliación y/o reinterpretación la hará la Comisión Paritaria (CPIVC) con arreglo a lo señalado en el artículo 7 de este Convenio Colectivo y al desarrollo del mismo.

ANEXO I

Catalogo de actividad del ámbito funcional del convenio

CATÁLOGO DE ACTIVIDAD

Realizamos dos descriptivas, una en función de la tipología y situación de necesidad y otra por las áreas de intervención o ámbitos de actuación.

A. En función de la tipología de las prestaciones y la situación de necesidad:

Toda actividad recogida en el Catalogo de Referencia de Servicios Sociales y desarrollada por distintas entidades para la implementación del mismo. Se exceptúan todas aquellas actividades excluidas por estar expresamente reguladas en los convenios colectivos mencionados en la Disposición Adicional primerta del presente Convenio.

Dicho Catálogo recoge, identifica y define las prestaciones de referencia del Sistema Público de Servicios Sociales para el conjunto del Estado, y comprende la actividad derivada de la prestación de servicios:

Las prestaciones de servicios sociales de atención primaria y especializada, entendiendo como tales las actuaciones que realizan los equipos técnicos orientadas a atender las necesidades sociales y favorecer la inserción social de los ciudadanos y ciudadanas, familias y grupos de población. Estas prestaciones se pueden desarrollar desde equipamientos, programas, servicios, unidades administrativas y equipos multiprofesionales, entre otros. Se enumeran y desarrollan de manera agrupada en el Catalogo de Referencia de Servicios Sociales, en base a los siguientes ejes temáticos:

1) Información, orientación y asesoramiento.
2) Autonomía personal y atención en el domicilio. (Se excluyen los servicios de atención a personas en situación de dependencia).

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

3) Intervención y apoyo familiar.
4) Intervención y protección de menores. (Se excluye el acogimiento residencial).
5) Atención residencial. (Excluida la atención residencial a personas en situación de dependencia y personas con discapacidad).
6) Prevención e Inclusión social.
7) Protección jurídica. (Excluida la destinada a menores).

B. En función de las áreas de intervención y/o ámbitos de actuación.

Área de intervención psico-social y socio-educativa: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psico-socio-educativo, con exclusión expresa de aquellos servicios, centros, programas y colectivos específicos señalados en Convenio Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores y el Convenio Estatal Marco de Ocio Educativo y ASC.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos:

Servicios de primera acogida de inmigrantes.

Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).

Servicios de atención social en Juzgados.

Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).

Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión, con exclusión de menores.

Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.

Servicios de mediación penal, civil, etc., en el ámbito de la justicia.

Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).

Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.

Centros de transeúntes y sin techo.

Comedores sociales.

Centros de noche y pensiones sociales.

Centros, pisos, o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social.

Otros.

Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

Programas de atención, intervención y mediación, salvo la familiar ya incluida en otros convenios.

Otros.

Área de intervención sociolaboral: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a fomentar la integración social y a mejorar la calidad de vida a través de la búsqueda de espacios de empleo y ocupación que posibiliten el logro de la autonomía personal y económica, promoviendo el desarrollo armonizado de riqueza material y cultural en el ámbito local mediante actividades especificas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos:

Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.
Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la autoocupación, itinerarios de inserción ocupacional.
Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.
Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.
Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.
Servicios terapéuticos de orientación laboral (pre-talleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).
Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

Pretalleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socioeducativos a adolescencia y juventud en riesgo.
Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y prelaboral.
Otros.

Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

Acciones experimentales en cuanto a metodología y lo colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral.
Acciones de orientación e información profesionalizadora.
Acciones de motivación laboral.
Programas de empleo con apoyo tutorial.
Otros.

Quedan expresamente excluidos los PCPI que están encuadrados en la enseñanza reglada.

Área de intervención sociosanitaria y asistencial: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden biopsicosocial con el objeto de mejorar su calidad de vida.
En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos:

Servicios psicosociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
Servicios de apoyo emocional al duelo.
Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).
Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Servicios sociosanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.

Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaría, comedores, roperos y otras necesidades básicas).

Servicios de Salud Mental Sobrevenida y Multicausal.

Servicios de emergencia social.

Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.

Servicios de ayuda a refugiados.

Otros.

Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización, con exclusión de menores.

Centros para transeúntes, viviendas o centros temporales como plataforma de trabajo por la inclusión e inserción social.

Centros residenciales para poblaciones en riesgo de exclusión social o en exclusión social con diversos factores de riego de exclusión o exclusión (tóxico-dependencias, enfermedad mental, difícil inserción sociolaboral, etc.).

Centros de atención a personas con enfermedades terminales en situación de abandono, o con problemas de exclusión.

Centros y pisos para refugiados.

Centros de atención a las tóxicodependencias y otras dependencias, especializados o integrales.

Centros, pisos o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social como elemento para trabajar la inclusión y la exclusión social.

Otros.

Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

Programas sociosanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.

Programas de desintoxicación, deshabituación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.

Programas y servicios dirigidos a personas en situación de exclusión, o de gran exclusión, que intermedian entre estas y el mercado privado de vivienda para su inserción en estas acompañándoles mediante acciones socioeducativas de reconstrucción de hábitos, apoyo psicosocial, apoyo pre-laboral, actividades de ocio, etc.

Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día...

Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.

Equipos de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.

Otros.

Área de gestión, investigación, diseño, evaluación, diagnóstico y planificación estratégica de programas sociales: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social. Asimismo también los referidos al conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la consultoría para el diagnóstico, investigación, innovación y propuesta en el ámbito de la intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, los siguientes servicios, equipamientos, programas, proyectos, actuaciones, actividades y otros similares o análogos:

Servicios y otros similares o análogos:

Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos...).

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es

Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistenciales, socio-sanitaria, de servicios sociales, psico-social y socioeducativa con las exclusiones ya señaladas.

Servicios de orientación, información, asesoramiento, acompañamiento y mediación a personas o familias para prevenir la pérdida de su vivienda o bien para la consecución de un alojamiento alternativo.

Otros.

Equipamientos, centros, pisos, estructuras, programas, proyectos y actividades similares o análogas.

Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción-investigación.

Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.

Coordinación de proyectos pluri-disciplinares, interterritoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).

Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales, socioculturales, etc.

Diagnósticos y planificación estratégica en los servicios sociales, socioeducativos, con las exclusiones ya señaladas, e intervención social.

Otros.

ANEXO II

Tablas salariales 2015 e incrementos salariales año 2016 y 2017

Grupo profesional	Salario base bruto anual año 2015 – Euros
0	23.800
1	20.300
2	18.320
3	16.060
4	14.000

Incrementos salariales años 2016 y 2017.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que para los años 2016 y 2017 se aplicará en materia de incremento salarial sobre los conceptos recogidos en el presente convenio lo establecido en base al acuerdo interconfederal que, para esos mismos períodos, se obtenga entre los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales a través del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

En el caso que, dicho acuerdo no se produjera las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a llevar a través de la Comisión Paritaria (CPIVC) del mismo las reuniones precisas para pactar dichos incrementos que en ningún caso serán inferiores al 1% en cada uno de los años señalados.

cve: BOE-A-2015-7435
Verificable en http://www.boe.es