

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17633** *Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio n.º: 99100155012015), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2022, de una parte por la Organización Estatal de Entidades de Intervención Social (OEIS), la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISS), la Federación Empresarial de la Dependencia (FED) y la Federación de Asociaciones de Intervención Social (FAIS) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 18 de octubre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024

##### 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 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 OEIS, AEEISS, FED y FAIS.

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.

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 2024. No obstante sus efectos económicos se producirán a partir del 1 de abril de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

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

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.

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

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.

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 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.

Del mismo modo, cuando a la entrada en vigor de este convenio decayeran convenios, acuerdos y/o similares de ámbito inferior, independientemente de sus causas, las condiciones más beneficiosas en cómputo global y anual que disfrutasen 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.

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 Exposición sucinta y concreta del asunto, las siguientes cuestiones:

- 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 UGT (Servicios Públicos), Avenida de América, 25 3.ª planta (28002 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



sucedan y/o capte parte de la actividad de otra organización, en los supuestos y condiciones que se detallan a continuación.

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 registrará 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 registrarán 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, así como la asunción por una entidad o empresa de parte o la totalidad de la actividad de otra, 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, con independencia de la modalidad de contrato de trabajo que se hubiera suscrito con las personas trabajadoras vinculadas al servicio.

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 o proyecto

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 Entidad saliente sea inferior a seis meses, en cuyo caso, se sumará el tiempo prestado por el concesionario inmediatamente anterior.

En caso de 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. Una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la entidad o empresa saliente.

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 inmediatamente 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 quince 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 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, haciendo referencia a su modalidad de contratación así como aquellos que tuvieran reserva de puesto de trabajo por encontrarse 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 trabajador 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, 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 documentos de cotización y liquidación y pago de cotizaciones 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 la 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 entidad o empresa saliente. En todo 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.

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.

La existencia de RLPT en el centro o en el proyecto objeto de subrogación deberá ser notificada por la entidad o empresa saliente a la entrante junto con el resto de la información que se establece en el presente artículo.

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

En el ámbito del presente Convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, 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.

1. Contratos fijos discontinuos: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de

ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o empresa.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma. En el marco de contratos mercantiles o administrativas o de modalidades de relación con la administración análogas a estas dentro del sector, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y la duración máxima de la situación de inactividad de las personas trabajadoras será de 4 meses, pudiendo extenderse a 5 meses cuando el periodo de actividad sea o hubiera sido igual o superior a 9 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la legislación laboral.

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

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

a) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

b) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal y en este convenio colectivo.

c) Las organizaciones o empresas deberán informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

d) Así mismo la Empresa deberá informar a la RLPT del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

e) La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con dos días de antelación al cese en la actividad.

f) El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Forma y orden de llamamiento:

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento los trabajadores y trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras siendo llamados según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la entidad o empresa en segundo lugar. En caso de que no se cubrieran todos los puestos de trabajo del servicio,

se procederá al llamamiento de otras personas trabajadoras de la entidad o empresa en situación de inactividad según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la entidad o empresa en segundo lugar.

En todo caso para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo. El llamamiento sólo podrá efectuarse entre personas trabajadoras en situación de inactividad dentro de la entidad o empresa sin que en ningún caso pueda producirse con personas trabajadoras que, en su periodo de actividad, hubieran prestado servicios fuera de la provincia en que se haya desarrollado el servicio.

Las entidades o empresas podrán negociar con la RLPT el medio a través del cual puede efectuarse el llamamiento con el objeto de garantizar de manera fehaciente que el mismo se ha producido. En todo caso, este llamamiento podrá hacerse por carta certificada con acuse de recibo o mediante correo electrónico en las direcciones previamente acordadas entre la entidad o empresa y la persona trabajadora, debiendo informar de dicho llamamiento a la RLPT, en aquellos centros en los que hubiera de forma simultánea a la del trabajador/a y remitiendo un informe del resultado final del llamamiento efectuado a la mayor brevedad posible desde la realización de los mismos.

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

En este sentido, se entenderá que no se ha producido el llamamiento:

- a) Llegada la fecha prevista en la comunicación de la entidad o empresa para la reincorporación sin que se produjera ésta, salvo que la propia actividad no se hubiera reanudado.
- b) Cuando el trabajador/a se viera preterido por la contratación de otro/a con menor tiempo de inactividad en el servicio o entidad/empresa o, en su defecto, de antigüedad en el servicio o entidad/empresa, en el puesto de trabajo y grupo profesional objeto del llamamiento, siempre que ambos reúnan las exigencias del puesto de trabajo ofertado.
- c) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado este correctamente al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que no hubiera atendido al llamamiento en ese plazo, corresponderá la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, pasando inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que puedan concurrir a ese puesto. En caso de que hubiera un segundo o sucesivos llamamientos y el trabajador/a no atendiera a este o estos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo equiparándose a una situación de baja voluntaria cuando hubiera transcurrido un mes desde el primer llamamiento.

#### Artículo 17. *Contratación temporal.*

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

##### Contratos 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.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad o empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

#### Contratos por sustitución

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

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

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

#### Contratos formativos

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

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de

la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas



actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

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

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

l) Se establece un período de prueba de 7 días naturales en estos contratos.

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

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

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

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

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de

práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se establece un período de prueba de 7 días naturales en estos contratos.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o de empresa se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

#### Artículo 18. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

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, nacimiento y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo 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.

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.

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 capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

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 válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la 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 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. 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 caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

**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 del 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 actitudes prácticas.

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

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 1750 horas anuales para 2022, 1739 horas anuales para 2023 y 1728 horas para 2024. Dicha jornada opera como techo que en ningún caso podrá superarse para las personas trabajadoras del sector, sin perjuicio de que la jornada completa en las entidades o empresas del sector pudiera ser inferior a esta.

Los trabajadores y trabajadoras que a fecha de la entrada en vigor del Convenio realicen la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo, podrán, por acuerdo con las entidades o empresas para las que efectuasen la prestación de sus servicios, concretar la reducción de jornada para 2023 y 2024 en días o medios días de descanso.



Así mismo donde la haya, la RLPT podrá negociar, como se implementa dicha reducción dentro del ámbito de negociación en la empresa.

Esta jornada anual será de validez para todo el personal contratado por las empresas o entidades en todos los servicios, sean de ciclo continuado o ciclo normal. Se entiende por ciclo continuado aquellas actividades que se desarrollan ininterrumpidamente durante las 24 horas del día los 365 días del año, entendiéndose por actividades de ciclo normal el resto de actividades que no se desarrollan de forma continuada.

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, considerándose también como horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por la 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 sea de 6 horas o más de forma continuada, 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.*

Se consideran trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibiendo el complemento de nocturnidad o su compensación en periodos de descanso conforme a lo establecido en el presente convenio para el complemento de nocturnidad, de acuerdo a las horas trabajadas en dicho periodo

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 imprevisibles, 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 período 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 puntos 4, 5 y 7 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 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.*

Podrán disfrutar de una reducción de su jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella:

- Los trabajadores y trabajadoras que, por razón de guardia legal, tengan a su cuidado directo una persona menor de doce años o una persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia.
- Los trabajadores y trabajadoras que, por razón de guardia legal, tengan a su cuidado directo personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida.
- Los trabajadores y trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. El mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o

su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Esta reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades o empresas 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, cualquiera 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.*

a) Licencias no retribuidas por motivos personales. 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.

b) Licencias no retribuidas 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. 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 laborales 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. Dos días laborables 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 12 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.

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Artículo 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. Permisos retribuidos:

A. Permisos retribuidos por nacimiento:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

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

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

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

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

En el plazo de cinco días desde la fecha del alumbramiento, se acompañará a la baja por parto expedida por el médico de familia, una fotocopia de la inscripción en el Libro de

Familia, acreditando el nacimiento, ante el departamento de administración o el que corresponda de la entidad que lo concede.

B. Permisos retribuidos por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

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

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

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

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

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

C. 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.

## 2. Permisos no retribuidos:

A. Permiso no retribuido por nacimiento, adopción, acogimiento, a petición de los progenitores, las semanas del periodo de suspensión por nacimiento, adopción, o acogimiento podrán ser ampliadas hasta en dos más debiendo ser disfrutadas de forma consecutiva a la finalización de aquel. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la persona trabajadora.

B. 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. Vacaciones acumuladas:

En el supuesto de permiso por nacimiento y cuidado del menor por acogimiento y adopción, 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 período corresponda.

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

A los efectos de la acumulación prevista en este apartado, deberá tenerse en cuenta que en los supuestos de fecha prevista de parto posterior al 15 de septiembre, los trabajadores o trabajadoras habrán tenido que disfrutar como mínimo de 10 días hábiles, siendo los 13 restantes los que podrán, en su caso acumular, salvo que por acuerdo entre las personas trabajadoras y la entidad o empresa se establezca otra forma distinta de disfrute.

### 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 guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma 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.

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 tabloneros de anuncios, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuarse 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 comités de empresa, delegados y delegadas de personal, secciones sindicales legalmente constituidas que sean representativas en el sector y/o que formen parte de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras o 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 la representación de las personas trabajadoras.*

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, delegados de personal y delegados sindicales, pertenecientes al mismo sindicato y dentro de la misma entidad. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, 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.

4. 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.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**

Artículo 39. *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 40. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la 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.
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. Una falta de asistencia no justificada. A los efectos del presente régimen disciplinario tendrán la consideración de faltas de asistencia las faltas de puntualidad de más de cuatro horas o que representen al menos el 40 por ciento de la jornada laboral.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos, tareas o lugares, previamente definidas asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días. A tal efecto no tendrá la consideración de falta de puntualidad la que sea de tiempo inferior a 10 minutos.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. La falta de aseo o limpieza personal.

10. No aportar a la empresa dentro del plazo reglamentario los partes de baja o confirmación, así como, no comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio y en todo caso en un plazo de 10 días desde el empadronamiento de haberse producido.

B. Faltas graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusables en el cumplimiento de sus funciones salvo lo dispuesto en el punto siguiente.

2. La acumulación de cuatro a cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de 30 días naturales.

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 y que quede constancia por escrito.

6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.

7. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que por la propia naturaleza de los mismos dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusable en el cumplimiento de sus funciones que hubiera ocasionado un perjuicio muy grave a la empresa o Entidad.

2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto.

3. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en un mes en caso de amonestación previa.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

7. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.

8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados que por su propia naturaleza puedan ser considerados muy graves (porque persigan un aprovechamiento económico propio, supongan la transgresión de la legislación vigente, etc.) y/o la apropiación de bienes materiales, electrónicos, telemáticos, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la Entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de 30 días naturales.

11. La acumulación de 6 faltas de puntualidad o más en un periodo de 30 días naturales.

12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo.

13. El acoso sexual definido en Código Penal.

14. El acoso laboral.

15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

17. 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.

18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

19. Tráfico de estupefacientes.

20. Consumo de drogas en el centro de trabajo en presencia de personas en tratamiento de deshabituación que puedan ocasionar perjuicios en el mismo y consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidad sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 del presente convenio.

#### Artículo 41. 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 comunicarán 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 seis días naturales, 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 seis días naturales 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, únicamente en los procedimientos de imposición de sanciones por parte de la empresa, debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

## 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.

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:

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.

## 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, 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 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.

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 específico.

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

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

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. Complementos salariales 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. Complementos salariales 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. El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) será compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario.

A elección del trabajador podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente. 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 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. Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

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

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

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 tabla del anexo II.

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

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

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. Complemento salarial 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:

#### A. Concepto:

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esta localizable telefónicamente 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, actividades, actuaciones 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. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de 55 años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de 12 años.

No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la entidad cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección previa comunicación a la representación legal de los trabajadores si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

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 así como, en su caso, el régimen de horas extraordinarias previsto en el presente Convenio. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de 3 horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

#### B. Complemento salarial:

Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la Entidad económicamente o mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 € cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

#### 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:

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 desarrollará 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.

#### C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos. Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo a lo establecido en su contrato, 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 del 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 complementará 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 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 promuevan hábitos saludables. Asimismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
- Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento 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.

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.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las personas trabajadoras 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 evalúe 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 que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

– 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.

– 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.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva

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

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

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

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

5.<sup>a</sup> 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

*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.

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.

5. 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, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la entidad u organización, con formación y experiencia en esta materia.

– 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.

– 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 es 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 u órgano constituido al efecto, 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:

– 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.

– 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. *Complemento de guardia y expectativa.*

La actualización salarial prevista en el Convenio Colectivo con efectos retroactivos a partir del 1 de abril se aplicará sobre el complemento de guardia que se viniera percibiendo de acuerdo al primer Convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio se empezará a aplicar en la cuantía y forma prevista en el mismo, siendo de aplicación sobre este las actualizaciones acordadas por las partes a partir de enero de 2023.

Disposición adicional primera. *Compromisos de negociación.*

En un plazo máximo de seis meses la Comisión Negociadora del II Convenio de Acción e Intervención Social, abordará las materias referidas al trabajo a distancia, derechos digitales, derechos sindicales y flexibilidad horaria.

Disposición adicional segunda.

Los convenios reconocidos como preexistentes en el sector, incluyendo las actualizaciones de los mismos, 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 tercera. *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 concurren 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.
- 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. 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.

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 II 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 «Catálogo 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

### Catálogo 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 Catálogo 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 primera 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, entendiéndose 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 Catálogo 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).
- 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

### 1. 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.

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

1. Servicios y otros similares o análogos.
2. Servicios de primera acogida de inmigrantes.
3. 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).
4. Servicios de atención social en Juzgados.
5. Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).
6. Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión, con exclusión de menores.
7. Servicios de tutela y acompañamiento a la inserción.
8. Servicios de mediación penal, civil, etc., en el ámbito de la justicia.
9. Otros.

### b. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares:

1. Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
2. Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).
3. Pisos para mujeres protegidas por maltrato por motivos de género.
4. Centros de transeúntes y sin techo.
5. Comedores sociales.
6. Centros de noche y pensiones sociales.
7. Centros, pisos, o cualquier otro dispositivo residencial dirigido a otros colectivos en riesgo de exclusión social.
8. Otros.

### c. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

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

### 2. 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 específicas de integración laboral, promoción de la igualdad y desarrollo local.

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

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

b. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogos o similares:

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

c. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:

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

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

3. 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.

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

1. Servicios y otros similares o análogos:
2. Servicios psicosociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
3. Servicios de apoyo emocional al duelo.
4. Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).

5. Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.
  6. Servicios sociosanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.
  7. Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaria, comedores, roperos y otras necesidades básicas).
  8. Servicios de Salud Mental Sobrevenida y Multicausal.
  9. Servicios de emergencia social.
  10. Servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
  11. Servicios de ayuda a refugiados.
  12. Otros.
  13. Equipamientos, centros, pisos y estructuras análogas o similares.
  14. Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización, con exclusión de menores.
  15. Centros para transeúntes, viviendas o centros temporales como plataforma de trabajo por la inclusión e inserción social.
  16. Centros residenciales para poblaciones en riesgo de exclusión social o en exclusión social con diversos factores de riesgo de exclusión o exclusión (tóxico-dependencias, enfermedad mental, difícil inserción sociolaboral, etc.).
  17. Centros de atención a personas con enfermedades terminales en situación de abandono, o con problemas de exclusión.
  18. Centros y pisos para refugiados.
  19. Centros de atención a las toxico dependencias y otras dependencias, especializados o integrales.
  20. 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.
  21. Otros.
- b. Programas, proyectos y actividades similares o análogas:
1. Programas sociosanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.
  2. Programas de desintoxicación, deshabitación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.
  3. 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.
  4. Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día...
  5. Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.
  6. Equipos de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
  7. Otros.
4. 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:

a. Servicios y otros similares o análogos:

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

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

3. 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.

4. Otros.

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

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

2. Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.

3. Coordinación de proyectos pluridisciplinarios, interterritoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).

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

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

6. Otros.

## ANEXO II

### Incrementos salariales años 2022, 2023 y 2024

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

– Un incremento del 2 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio desde el 1 de abril de 2022.

– Un incremento del 3 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2023.

– Un incremento del 2,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2024.

Así mismo las partes acuerdan establecer un incremento no inferior al 2 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para el año 2025. A tal efecto las partes negociadoras del presente Convenio deberán reunirse en junio de 2023 con el objeto de concretar la subida definitiva para ese año, debiendo negociar entre ellas de buena fe, teniendo en cuenta, entre otros factores, la evolución del poder adquisitivo de las personas trabajadoras hasta la fecha así como la coyuntura en la que se encuentren las entidades y empresas del sector.

En virtud de lo anterior se establecen las siguientes tablas salariales:

*Tablas salariales 2022*

Incremento del 2 por ciento sobre tablas salariales de 2021 con efectos de 1 de abril de 2022

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2022 – Euros
0	27.380,46
1	23.353,92
2	21.076,05
3	18.476,06
4	16.106,16

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2022 – Euros
0	5.176,98
1	4.026,54
2	2.876,09
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2022 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	575,22
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.150,44
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	1.725,66
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.300,88

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2022 – Euros
0	0
1	834,06
2	765,04
3	696,02
4	626,99

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2022 – Euros
0	0
1	2.899,27
2	1.981,62
3	1.651,35
4	550,45

*Tablas salariales 2023*

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

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2023 – Euros
0	28.201,88
1	24.054,54
2	21.708,33
3	19.030,34
4	16.589,34

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2023 – Euros
0	5.332,29
1	4.147,34
2	2.962,38
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2023 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	592,48
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.184,95
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	1.777,43
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.369,90



Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2023 – Euros
0	0
1	859,09
2	787,99
3	716,90
4	645,80

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2023 – Euros
0	0
1	2.986,25
2	2.041,06
3	1.700,89
4	566,97

*Tablas salariales 2024*

Incremento del 2,5 por ciento sobre tablas salariales de 2023 con efectos de 1 de enero de 2024

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	28.906,92
1	24.655,90
2	22.251,04
3	19.506,10
4	17.004,08

Grupo profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	5.465,60
1	4.251,02
2	3.036,44
3	0
4	0

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2024 - Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	607,29
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1.214,57
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	1.821,86
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.429,15

Grupos profesionales	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2024 - Euros
0	0
1	880,56
2	807,69
3	734,82
4	661,95

Grupos profesionales	C. Proyecto. Importe bruto anual 2024 - Euros
0	0
1	3.060,90
2	2.092,09
3	1.743,41
4	581,14