

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**13566** *Resolución de 28 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Provivienda.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Provivienda (Código de convenio n.º: 90011702011999), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el sindicato CC. OO. que representa a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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, 28 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

##### CAPÍTULO I

##### Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, las personas representantes delegadas a tal fin por parte de la entidad, y el sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.) en representación de las personas trabajadoras,

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

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las partes comprendidas en el ámbito territorial, personal y funcional de este convenio.

## CAPÍTULO II

**Ámbitos y normas generales**Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena, bajo legislación española, en todos los lugares incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en toda la empresa, incluyendo todas las oficinas o centros de trabajo propios y/o ajenos donde presten servicios las personas trabajadoras de Provivienda y las situaciones de trabajo a distancia y teletrabajo, desarrolladas en el mismo.

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2023.

En cualquier caso, los compromisos obligacionales a efectos económicos, jornada anual y clasificación profesional, asumidos directamente por las partes firmantes entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

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

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

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

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 8. *Vinculación a la totalidad.*

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.

*Artículo 9. Aplicación de las mejores condiciones.*

Firmado y publicado este convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por la Organización, cuando aquéllas superen las especificadas en este convenio 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.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam».

*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, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social, 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.

El presente convenio respetará como condiciones mínimas lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, así como lo establecido en los distintos Convenios provinciales o autonómicos de Intervención Social que pudieran ser de aplicación en los centros de trabajo de Provivienda por su ubicación territorial.

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

Se constituirá una Comisión Paritaria (CPIVC) en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOE.

Estará compuesta por parte de:

- La Representación Sindical, al menos, por un/a representante por cada uno de los sindicatos negociadores.
- La Representación de la Dirección, por el mismo número de personas que salga del grupo anterior.
- Todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes negociadoras de este convenio, tendrá asegurada cuanto menos un/a representante en la comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría absoluta de las representaciones de la parte social y de la entidad con derecho a voto.

Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

a) La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes, mediante correo electrónico, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

b) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la Dirección un miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

c) La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría absoluta de votos de cada una de las representaciones.

d) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, le sean sometidas por cualquiera de las partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

e) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, así como las discrepancias que pudieran surgir, las partes convienen someterse 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.

#### 1. Funciones generales.

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

b) Mediar o arbitrar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente convenio, y que afecten a personas trabajadoras de diferentes ámbitos de la Organización.

c) Seguimiento de la aplicación de lo acordado en la Comisión Paritaria.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo, provisión de vacantes, contratación y cese

##### 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 del trabajo, corresponderá a la Dirección, 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.
- La racionalización y mejora de los procesos.
- 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.

##### Artículo 13. *Subrogación.*

A efectos de subrogación se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social que esté en vigor, aplicándose en los términos que establezca.

Artículo 14. *Medidas de no discriminación.*

En materia de relaciones laborales y contractuales no habrá discriminación por razones de racialización, sexo, identidad u orientación sexual, religión, etnia, opción política, sindical o edad.

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 implementar aquellas medidas definidas en el plan de igualdad en vigor en Provivienda.

Artículo 15. *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 y vacantes se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que Provivienda establezca a tal fin. En dicho procedimiento se recogerán los criterios de selección externa y/o promoción interna que la entidad establezca en cada caso. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

El trabajador o trabajadora contratado/a tendrá preferencia sobre el/la no contratado/a para ocupar ese nuevo puesto de trabajo o vacante; del mismo modo, se posibilitará la reubicación de las personas trabajadoras afectadas por reestructuración de las áreas de trabajo o que estén adscritos a programas que estén próximos a finalizar, siempre que, exista igualdad de perfil y capacidad, en todos los casos.

A partir de la firma del presente convenio, y en el plazo máximo de doce meses, la entidad tendrá elaborada una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, a las personas trabajadoras de Provivienda que al menos tengan tres meses de antigüedad reconocida.

Se exceptuará la prioridad en la promoción interna en las siguientes situaciones:

- Puestos contemplados en el Grupo 0 del sistema de grupos profesionales.
- Puestos destinados a cubrir por contratos de interinidad, regidos por lo establecido en el RD 2720/1998.
- Aquellas trabajadoras/as que hayan resultado seleccionados en una promoción interna, no podrá presentarse a una nueva promoción interna hasta pasados tres meses desde su incorporación al nuevo puesto de trabajo.
- Las nuevas personas contratadas no podrán presentarse a una promoción interna hasta haber superado el periodo de prueba, salvo que su contrato de trabajo tenga una fecha de finalización previa a la de superación del periodo de prueba.

En los procesos de selección se tendrá una especial consideración hacia los/as trabajadores/as que hubieran prestado servicios para la entidad con anterioridad.

Artículo 16. *Contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor, prevaleciendo un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la entidad como al personal, eliminando las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los/as

jóvenes, los/as inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de la entidad, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios y usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida.

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

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, la Dirección de Provienda tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de Provienda la copia básica del contrato, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

#### Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso, el cual será de hasta seis meses para el personal englobado en los grupos 0, 1 y 2 con contrato indefinido, de hasta dos meses para el personal de los grupos 0, 1 y 2 con contrato temporal y de hasta un mes para los grupos 3 y 4.

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.

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 cuidado del menor interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

#### Artículo 18. *Reserva de plaza para personas con certificado de discapacidad.*

Provienda por el presente convenio se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

#### Artículo 19. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la entidad, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo. Cualquier modificación sobre lo aquí establecido seguirá lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

4. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la entidad o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la entidad o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

5. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su equipo de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento.

Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

6. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

7. Dotación de medios y compensación de gastos. Para aquellas situaciones en las que sea de aplicación lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se tendrá derecho a la dotación por parte de la entidad de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada o compensación equivalente, en el caso de las jornadas contempladas en el artículo 1 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En los supuestos en los que no sea de aplicación dicha Ley, las personas trabajadoras deberán disponer de silla ergonómica homologada y de medios adecuados para la realización del trabajo a distancia.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales (1,833 euros diarios), que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

8. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

9. Derechos de información y participación.

La entidad:

Deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

10. Las partes firmantes consideran que, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

11. Las personas trabajadoras de Provienda podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total. La viabilidad de cada puesto de trabajo será analizada por su Responsable del programa, atendiendo a criterios técnicos y organizativos. En caso de que se determine la imposibilidad del desempeño de las funciones por requerir la presencialidad total, deberá motivar por escrito y ponerlo en conocimiento del Área de Desarrollo de

Personas. Desde la Dirección se realizará un seguimiento de la implementación del teletrabajo, para velar por la coherencia en su desarrollo en cada territorio y/o área.

12. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la entidad y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la entidad permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la entidad (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizando en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La entidad estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 20. *Cese voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para las personas que ocupen puestos del Grupo profesional 0 y quince días para el resto de las personas contratadas.

La entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

Artículo 21. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 49 al 56 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

Artículo 22. *Grupos profesionales.*

1. El Sistema de Clasificación Profesional vigente en Provienda será el establecido en el artículo 21 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

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 las personas trabajadoras.

2. 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. 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.

3. A fecha de publicación del presente convenio, se entienden por áreas de actividad las Áreas Operativas, las Áreas Estratégicas y los Programas, sin perjuicio de que en virtud de las competencias organizativas de la Asamblea de Socios/as y de la Dirección de la entidad, se pueda modificar esta estructura o su nomenclatura con posterioridad.

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 de la persona trabajadora serán válidos y la entidad 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 entidad no lo requiere.

#### 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 la 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.

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 entidad.

Funciones: Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices de la entidad orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de la definición y consecución de los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Entidad y el desempeño de puestos directivos.

Engloba las categorías de Gerente y Director/a de Departamento del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad. El puesto de Dirección General es designado libremente por la Asamblea de Socios/as, y el resto por parte de la Dirección General, 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.

Funciones: 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 una o varias áreas o sectores de la

organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los/as Responsables de las respectivas áreas.

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.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Abogado/a, Trabajador/a Social, Educador/a Social, Graduado/a Social, Psicólogo/a, Sociólogo/a, Orientador/a, Arquitecto/a, 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.

Engloba las categorías de Director/a de Programas, Coordinador/a General, Coordinador/a, Jefe/a de 1.ª, Titulado/a Superior, Titulado/a Medio y Técnico/a especialista del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad, sin perjuicio de la percepción de los complementos salariales que les correspondan según las funciones y responsabilidades desarrolladas.

#### Grupo profesional 2.

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

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

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

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

Técnico/a en integración Social, Técnico/a en animación socio-cultural, programador/a informático, técnico/a de administración y finanzas, cocinero/a titulado, técnico/a administrativo, etc.

Engloba las categorías de Mediador/a, Administrativo/a, Captador/a y Visitador/a del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

### Grupo profesional 3.

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

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

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

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.

Engloba las categorías de Monitor/a y Auxiliar administrativo/a, Auxiliar servicios sociales, del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

### 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/a, telefonista.

Engloba las categorías de Limpiador/a y Ordenanza del convenio colectivo anteriormente vigente en la entidad.

## CAPÍTULO V

### Jornada y vacaciones

#### Artículo 23. *Jornada.*

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

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

Se establece la flexibilidad de entrada y salida en dos horas, entendiéndose por flexibilidad el ejercicio del derecho de la persona trabajadora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Podrán aplicarse limitaciones a la flexibilidad por

necesidades del servicio o por las funciones que desempeñen las personas trabajadoras. Dichas limitaciones deberán ser expuestas en la Comisión Paritaria.

Se consideran también 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 Provienda para ello.

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

Siempre que la duración de la jornada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente. Se entienden incluidas en dichas exigencias, los cambios de horarios impuestos por las distintas administraciones o entidades que financian las actividades de la entidad. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el presente artículo.

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.

Se procederá 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/as trabajadores/as.

Se establecerá una flexibilidad horaria de entrada y salida en dos horas siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El período de jornada intensiva será del 1 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, se respetará que el período de jornada intensiva pueda ser diferente, para aquellas personas trabajadoras que bien por prestar servicio en locales cedidos, bien por exigencias establecidas en pliegos de contratación administrativa, o bien por cuestiones productivas u organizativas, estén sometidos a otro horario.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado en este artículo, se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la entidad.

Se consideran como festivos los días 24 y 31 de diciembre, siempre que sean días laborables, según el calendario laboral de cada centro. No se compensarán si caen en día no laborable.

#### Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas de la mañana.

Cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo, tendrá el carácter de festivo o domingo.

## Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

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

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización. En caso de que no se hayan podido disfrutar en esos 6 meses se ampliará el periodo de disfrute en 3 meses más y en casos excepcionales se compensará económicamente.

## Artículo 26. *Descanso semanal.*

Las personas 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 14 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 27. *Vacaciones.*

Todas las personas 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, salvo cuando se trate de proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones, en los siguientes períodos a elección de las personas trabajadoras:

- Cinco días se considerarán flexibles.
- El resto de días se podrá coger seguido o fraccionado en dos períodos de cualquier duración.

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

Las fechas de vacaciones habrán 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.

Las vacaciones deberán disfrutarse, necesariamente, dentro del año natural. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad 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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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 que lo desee se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

## CAPÍTULO VI

### Permisos y medidas de conciliación laboral, familiar y personal

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

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

Se asimila, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la pareja de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales, a partir del primer día laborable dentro de los dos meses posteriores. Se requerirá la previa comunicación a la entidad. 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. Cuatro días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de un día hábil, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento de:

- Entre 180 km y 500 km, o desplazamiento a otra isla, el permiso será de un día más.
- Más de 500 km, dos días más.
- Cuando deba trasladarse al extranjero, 4 días 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 quince 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 de la persona trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

3. Dos días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.

4. El día de la ceremonia de matrimonio o pareja de hecho de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. En los supuestos de los puntos 2 y 3 si el día que acaece el hecho fuere hábil y se hubiere trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día hábil siguiente.

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

1. 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 de la persona trabajadora sea indispensable.

2. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los servicios públicos de salud.

3. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los Servicios de Salud Privada, por el tiempo indispensable y mediante la oportuna justificación, hasta un máximo de 10 horas anuales. Dentro de este cómputo de horas se incluyen los acompañamientos a las personas descritas en el apartado 5 del presente artículo.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del/la menor.

5. 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, o de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos.

c) Las parejas 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 indispensable que duren los mismos.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos e hijas 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.

d) Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente y derecho a elegir turno de trabajo, si éste fuese el régimen instaurado en la entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

e) Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y solicite modificación de su jornada laboral, será preceptiva la elaboración de un informe por parte de su responsable directo en el que se concretarán los siguientes extremos: idoneidad y adecuación entre los estudios a realizar y las funciones a desempeñar dentro de su puesto de trabajo y la

posibilidad o no de modificar su jornada laboral en función de las necesidades del servicio y/o área. Si fuere posible dicha modificación, la entidad lo comunicará a la persona trabajadora con las indicaciones que en cada caso estime oportuno.

f) 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.

#### Artículo 29. *Permisos para asuntos particulares.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 60 horas retribuidas cada año natural para atender asuntos particulares no previstos en otros permisos retribuidos. Las personas que trabajen a tiempo parcial disfrutarán del tiempo equivalente o proporcional. El régimen de utilización y disfrute de estas horas es el siguiente:

1. Deberá cogerse dentro del año natural, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 de este artículo.
2. El/la responsable de cada Programa y/o Área, decide sobre las peticiones recibidas en función del volumen de trabajo y las necesidades del servicio.
3. Se podrán unir horas/días de permiso para asuntos particulares a vacaciones con la siguiente limitación: deberán quedar cubiertas las necesidades de cada Programa y/o Área, que será determinado en cada caso por la persona responsable de la misma.
4. A 31 de diciembre de cada año, no pueden quedar más de 20 horas de permiso para asuntos particulares, que pasarán a disfrutarse entre enero y marzo del año siguiente. Si a 31 de diciembre, quedaran más de las citadas 20 horas, se perderán las que excedan, cualquiera que fuese la causa que imposibilitó su disfrute; igualmente se perderán las que no se hubieren disfrutado a finales del mes de marzo del año siguiente.
5. El tiempo mínimo a disponer debe ser igual o superior a media hora.

#### Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

El personal que tenga como mínimo un año de relación laboral continuada podrá solicitar, por interés particular:

- a) Permiso no retribuido:
  - 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 por 100 del personal de la entidad o el 20 por 100 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) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:
  - Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique la hospitalización mencionada.
  - La persona trabajadora interesada, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.
  - Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como permiso retribuido normal.

La concesión de estos permisos por parte de la Dirección estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En caso de negativa, la Dirección argumenta razonadamente dicha negativa por escrito.



Artículo 31. *Medidas de conciliación laboral, familiar y personal.*

Provivienda se atenderá a lo regulado en la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la entidad, para la igualdad efectiva de las personas trabajadoras.

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

1. Permiso retribuido por nacimiento.

El permiso por nacimiento y cuidado del menor tendrá la duración estipulada por la legislación vigente en el momento del suceso causante, 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, ampliables en dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a, incluido.

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.

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.

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

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.

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, 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.

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.

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

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

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

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

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la entidad, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

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

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

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

c) 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 los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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. 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.

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. 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.

d) Distribución y disfrute en el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad con discapacidad o con problemas de inserción social por provenir del extranjero cuando padre y madre trabajen. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

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

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

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

f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 2. Permiso no retribuido por nacimiento.

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

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique que se encuentra en un proceso de

adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la entidad.

La persona trabajadora deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

La persona trabajadora, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

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

### 3) Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora 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/a u otro/a de los/as progenitores/as.

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/a u otro/a de los/as progenitores/as.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, la persona 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.

### c) Vacaciones acumuladas.

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

La nacimiento y cuidado del menor 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 nacimiento y cuidado del menor 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.

### 4) Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o a una persona con discapacidad igual o superior al 33 por 100, o con grado II o

superior de dependencia, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor cuya edad esté comprendida entre los ocho y los doce años de edad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La persona trabajadora que quiera acogerse a este derecho, únicamente, podrá ejercerlo una vez durante el citado período.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a 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 menor cumpla los veintitrés años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

El parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, o pareja conviviente, padres, madres, suegros, suegras, hijos, hijas, yernos y nueras.
- Segundo grado: Abuelos, abuelas, hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas, nietos y nietas.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la entidad con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre entidad y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social.

#### Artículo 32. *Excedencias y jubilaciones.*

##### Excedencia voluntaria.

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

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

En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as y ascendientes de primer grado (padre y madre), la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un tipo especial de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar.

La persona trabajadora con, al menos un año de antigüedad, podrá solicitar, preavisando con quince días de antelación, un tipo de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar. Esta excedencia no podrá solicitarse nuevamente, hasta transcurridos doce meses, a contar desde el inicio del disfrute de la anterior. La entidad autorizará esta excedencia siempre que razones organizativas o productivas lo permitan, y siempre que el/la trabajador/a que la solicite no realice durante la misma, actividades retribuidas.

#### Excedencias legales.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, 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 entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

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 entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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.

#### Excedencia forzosa.

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

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

**Artículo 33. Jubilación anticipada.**

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de llegar a su edad legal de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la entidad de seis años de servicios percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

**Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo.**

Se podrá suspender el contrato de trabajo, en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO VII****Formación****Artículo 35. Principios generales.**

Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber de la plantilla, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la misma. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la entidad, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de la plantilla, alineándolo con los objetivos y la estrategia de la entidad.

A tal efecto, la Política formativa de la entidad contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social

b) La entidad destinará anualmente, al menos, el 1 por ciento del salario bruto anual del conjunto del personal a las acciones de formación. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se computarán a estos efectos los importes que la entidad se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas o entidades, incluidos los permisos individuales.

c) La entidad pondrá en conocimiento de la Comisión de Formación, el Plan de Formación que periódicamente se establezca.

**Artículo 36. Plan de formación.**

1. La Dirección, a través de su área de Recursos Humanos (Desarrollo de Personas), llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la mesa y a las necesidades concretas del trabajo de la persona en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria y ponderado las aspiraciones de las personas empleadas expresadas en los planes de desarrollo personal.

2. El Plan de formación se realizará de acuerdo con las modernas técnicas en la materia, utilizando para ello los procedimientos adecuados de cursos, cursillos o píldoras, reuniones o sesiones de estudio, documentación escrita, talleres o simulaciones y, en general, los medios pedagógicos que sean aconsejables y que la Dirección pondrá a disposición de los objetivos de formación antes mencionados. Determinados aspectos del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejan, a juicio de la Dirección de la entidad.

3. Anualmente se revisarán y actualizarán el plan de formación, al objeto de mantenerlo adecuado en todo momento a las necesidades reales existentes y a las posibilidades de realización de la entidad.

4. La planificación general de la formación será objeto de análisis con la RLT, a fin de recabar sus opiniones y conseguir el adecuado nivel de participación y publicidad.

En general, la formación, atenderá a los siguientes fines:

- 1) La mayor cualificación profesional del personal empleado que les permite la posibilidad de acceder a otros puestos.
- 2) La adaptación precisa a los puestos de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.
- 3) Permanente perfeccionamiento profesional, que capacite a la persona empleada para conseguir un estimulante progreso de sus posibilidades laborales en el puesto de trabajo.
- 4) La adquisición por el personal empleado de otras cualificaciones profesionales que les permitan obtener, en su caso, polivalencia laboral.
- 5) Las reconversiones los profesionales que la evaluación expansión de la entidad y los correspondientes reajustes en la plantilla hagan necesarios.
- 6) La formación y perfeccionamiento de los/as Responsables, en sus diferentes deberes que les facilite el correcto ejercicio de sus funciones de dirección y, fundamentalmente, las del personal, contribuyendo así a un permanente mejoramiento de las tareas directivas, de las relaciones de trabajo y de relaciones humanas dentro de la entidad.

#### Artículo 37. *Formación profesional y continua.*

La entidad procurará fomentar la formación profesional y continua de todas las personas trabajadoras. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria. Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro de horas de trabajo, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a los representantes de los/as trabajadores/as. Esta distribución se computará a nivel individual y con carácter anual.
2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la entidad o fuera de ella.

#### Artículo 38. *Comisión de Formación.*

La Dirección establecerá un Plan de Formación anual, para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia de Provienda.

La RLT participará en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y consensuará con la Dirección dicho Plan.

Para ello, se acuerda la creación de una Comisión específica de Formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

1. Composición:
  - Estará integrada por personas designadas por la Dirección y al menos una persona por sindicato.
2. Funcionamiento:
  - La comisión se reunirá, al menos, cada 3 meses y cuando se estime pertinente de forma extraordinaria.
  - Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple.
  - Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 personas. El porcentaje del voto será proporcional a la representatividad.



### 3. Funciones:

- Proponer acciones de formación.
- Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
- Colaborar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.
- Estar informados y colaborar en el diseño y seguimiento del plan de formación anual.

Las acciones formativas que se definan en el Plan de Formación, cuando se determinen como obligatorias para quien vayan dirigidas, tanto de carácter presencial como e-learning, se realizarán preferiblemente dentro de la jornada laboral. En caso de no hacerse en horario laboral serán compensadas por horas extraordinarias.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 39. *De los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as en la entidad, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente convenio. Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y a los/as Delegados/as 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/as Trabajadores/as y el propio convenio. 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 entidad, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los/s Trabajadores/as 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 o espacio equivalente, 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 entidad, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien.

6. La entidad facilitarán al Comité de Empresa, delegados/as 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.

Artículo 40. *De los sindicatos y de los delegados/as sindicales.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras y empresariado. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los/as trabajadores/as.

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

3. En la entidad o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores/as, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un/a Delegado/a Sindical elegido por y entre sus afiliados/as en la entidad, 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/a Delegado/a Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la entidad y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de de la entidad, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados/as a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de la entidad.

4. Los delegados o delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato. Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito. Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados/as de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la entidad, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la entidad en los siguientes términos: Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la entidad, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, –incluyendo a todos/as los/as representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los/as representantes de una misma área territorial donde han sido elegidos/as, de manera que cualquiera de los/as representantes pueda hacer uso de dicho crédito en su totalidad o parcialmente, sin poder sobrepasarlo en el cómputo anual. La distribución anual de horas, será de la manera que establezca la RLT, sin superar en ningún caso el límite máximo anual.

Artículo 41. *De los Comités de Empresa.*

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

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

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.

Artículo 42. *Asambleas y reuniones.*

Las personas trabajadoras de un mismo 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 entidad que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación de las funciones o el servicio.

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

Se acordarán con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la entidad.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

Artículo 43. *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 la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la Dirección de Provisión en relación con las personas trabajadoras.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo de la capacidad disciplinaria, 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 de la persona 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 de la capacidad disciplinaria, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 44. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de Provienda podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A. Faltas leves:

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

2. La no comunicación al Responsable directo/a, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el/la Responsable directo/a o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.

6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las personas usuarias de los servicios y programas de la entidad.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas usuarias de los servicios y programas, para la propia entidad o las administraciones o entidades externas con las que se colabore.

9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la Organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

10. La falta de aseo y limpieza personal.

11. No comunicar a la entidad las bajas por enfermedad o accidente, a través de los correspondientes partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, o los cambios de domicilio de la persona trabajadora cuando, en este último caso, se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo y de la actividad o servicio. Se considera defectuosa la comunicación realizada fuera del plazo legal, o en todo caso, la que justificadamente exceda un plazo de diez días desde que pudo ser hecha.

12. La ausencia a la formación voluntaria de la entidad, una vez la persona se haya inscrito en dicha formación, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

13. El incumplimiento doloso o imprudente de cuestiones relacionadas con la norma o sistema de calidad, seguridad, protección de datos o alguna otra materia análoga.

B. Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas, en el período de un mes.

5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

6. La desatención reiterada en el trato con las personas titulares de derechos usuarios/as y/o con los compañeros/as.

7. La ausencia a la formación obligatoria de la entidad, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma.

9. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento «compliance», salvo que cause un perjuicio a la entidad, los/as usuarios/as o a terceros/as, que se considerará muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los/as Responsables directos respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas usuarias de los servicios y programas.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas usuarias de los servicios y programas, de la entidad o de otras personas trabajadoras.

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

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso sexual y/o por razón de sexo, definido en Código Penal.

12. El acoso laboral.

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

14. La vulneración grave de cualquier código ético o de conducta establecido por la Organización.

15. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma, que generan un grave perjuicio a la misma.

16. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas.

17. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento «compliance», que cause un perjuicio grave a la entidad, al personal, los/as usuarios/as o a terceros/as.

Si las conductas o comportamientos de los apartados anteriores, se llevan a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, grave o muy grave, de los deberes laborales de las personas trabajadoras, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

#### Artículo 45. 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 10 días.
  - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a un puesto superior.
  - Cambio de centro de trabajo.
  - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses
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 a un puesto superior.
  - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
  - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro puesto superior.
  - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
  - Despido.

Para la aplicación de las sanciones generales que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la entidad. Se tendrán en cuenta también otras circunstancias como no tener anotada sanción alguna en su expediente o haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

#### Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la entidad.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de todas las personas trabajadoras.
3. El expediente disciplinario contradictorio tendrá las siguientes fases:
  - La dirección de la entidad designará al instructor o instructora del mismo.
  - Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste a recibir alegaciones del trabajador o la trabajadora afectada, y, en su caso, a los/as testigos, dándoles un plazo común de cuatro días naturales; el/la instructor/a practicará las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
  - El/la instructor/a pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la apertura de expediente disciplinario y la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.
  - El/la instructor/a podrá proponer a la dirección de la entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo de la persona trabajadora afectada, por el tiempo que dure la incoación del expediente.
  - La duración de la tramitación del expediente desde que el/la instructor/a acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

– La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. La entidad anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### Artículo 46. *Prescripción.*

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

#### Artículo 47. *Tramitación.*

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

La entidad notificará y solicitará la colaboración de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegado/as de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a 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 de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

## CAPÍTULO X

**Seguridad y Salud laboral**Artículo 48. *Prevención de riesgos laborales.*

Provivienda cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

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.

Artículo 49. *Servicios de prevención.*

La entidad contará 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 las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas 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 50. *Vigilancia de la salud.*

La Organización garantizará a las personas trabajadoras 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 la persona 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 la persona trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Organización, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 51. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

Provivienda 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 diversidad funcional, 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.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional, debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Organización.



Artículo 52. *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 persona 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 53. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, Provienda garantizará la seguridad y la salud del personal contratado en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

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

Para ello deberán nombrarse los/as delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 54. *Participación del Personal en PRL.*

A. Delegados/as de Prevención:

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

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados/as 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 de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

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

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

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

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En virtud de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 50 del Convenio Estatal de Acción e Intervención Social, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud.

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

### Medidas de carácter social

#### Artículo 55. *Ropa de trabajo.*

Cuando la entidad 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 entidad, así como de su cuidado.

#### Artículo 56. *Cobro durante período de IT.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso justificado a la entidad, la persona trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario.
2. La entidad complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o nacimiento y cuidado del menor en todos los casos, siempre que la persona trabajadora tenga el período de carencia que se exija en cada momento por su normativa reguladora; en todo caso, queda excluido de complemento, la parte que corresponda a la Seguridad Social, se tenga o no el período de carencia exigido.

#### Artículo 57. *Medidas de atención contra problemas de adicciones y/o dependencias.*

Provienda facilitará el acceso a los programas de tratamiento a las personas de la Organización que tengan problemas de adicción y/o dependencia, que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos.

Para ello:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo especial, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento.

El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la Organización en las mejores condiciones posibles.

Artículo 58. *Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.*

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

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 entidad.

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 59. *Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.*

Provivienda tendrá aprobado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, cuyo objetivo es prevenirlo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de situaciones.

La Dirección definirá y pondrá los mecanismos de actuación pertinentes, para facilitar las pautas necesarias para prevenir, identificar y evitar que se produzcan dichas situaciones, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género.

De igual forma, la Dirección pondrá en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Todo el personal de Provivienda deberá conocer dicho protocolo y además, la Organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de

interés general para la entidad ocuparse de esta cuestión, de la que pueden derivarse serias consecuencias.

En base a ello, entidad y representación de las personas trabajadores negociarán un protocolo específico en el seno de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad. En todo caso, dicho protocolo se desarrollará comenzando por la delimitación de conceptos, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan estas calificaciones.

#### Artículo 60. *Prevención contra el acoso moral.*

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 que será de aplicación el modelo de protocolo de acoso moral aprobado en cada momento por el Comité de Seguridad y Salud de Provienda. En todo caso el protocolo debe incluir una declaración de principios, definición de acoso moral, tipos de acoso moral, medidas preventivas y procedimiento.

Se revisará y divulgará el protocolo de forma anual por el Comité de Seguridad y Salud.

Subsidiariamente se aplicará el Protocolo y procedimiento de prevención contra el acoso del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

#### Artículo 61. *Igualdad y no discriminación.*

Provienda cumplirá las disposiciones legales que se recogen Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el resto de regulaciones y demás normativa que la desarrolle.

Provienda tendrá un Plan de Igualdad, acorde a los requisitos de la legislación vigente, cuyo objetivo en materia laboral sea prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad que se produzcan en la organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, y proponiendo medidas de conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

Todo el personal de Provienda deberá conocer dicho plan y además, la organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

## CAPÍTULO XII

### Retribuciones

#### Artículo 62. *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 las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora.

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.

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.

B) Complementos salariales.

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

1. Personales:

1.1 Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible, siempre que el trabajador o trabajadora continúe en el mismo puesto, o en un puesto de naturaleza y funciones análogas. Será proporcional a la jornada realizada.

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

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

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche a las 7 de la mañana.

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

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

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

2.2 Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto

de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Los/as 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 de la persona trabajadora 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/as trabajadores/as afectados, antes del comienzo de los mismos.

### 2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

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

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

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

B. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo, o estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, área, etc.

El complemento de coordinación se establece según el número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

Excepcionalmente, dicho complemento podrá incrementarse por la complejidad de la tarea, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio. Será la Comisión Ejecutiva la que determine periódicamente este nivel de complejidad, así como la duración del Complemento.

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.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas del Anexo I del presente convenio.

D. Complemento Salarial de Participación: A los efectos de este complemento se entiende por participación aquellas actividades estratégicas promovidas por la entidad, con limitación temporal en la ejecución del mismo, y que no formen parte de las funcionales habituales inherentes al puesto del trabajador o trabajadora. Dicho complemento se concibe como un incentivo a la participación, que permita una rotación periódica de las personas que lo perciben, estando limitada su percepción a 6 meses en un período total de 24 meses. La entidad determinará anualmente el número de actuaciones a desarrollar susceptibles de estar englobadas en este complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

E. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación, Proyecto y Participación. 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.

F. Complemento de especial responsabilidad. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel o bajo dependencia directa de la Comisión Ejecutiva, y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Este complemento está asociado a los siguientes cargos de responsabilidad:

A.1. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de la entidad, formando parte de la Comisión Ejecutiva.

Tramos:

– Dirección General: Responsabilidad de dirección de la entidad, marcando la estrategia de la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.

– Subdirección General: Responsabilidad de dirección de todas las áreas de la entidad, supervisando el cumplimiento de los objetivos marcados por la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.

– Direcciones y Secretaría Técnica. Responsabilidad de dirección de una o varias áreas de la entidad, representando a la entidad en relación con dichas áreas.

A.2. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un territorio no inferior al autonómico, o de una línea de actuación específica a nivel estatal. Forman parte de la Comisión Ejecutiva Territorial.

Los tramos se establecerán según volumen de personas a su cargo:

- Más de 100 personas en el territorio o línea de actuación
- Entre 30 y 100 personas en el territorio o línea de actuación
- Menos de 30 personas en el territorio o línea de actuación

No obstante, lo anterior, la Dirección de la entidad podrá proponer una retribución en un tramo superior, en función de los siguientes criterios:

- Volumen de presupuesto manejado en el territorio o línea de actuación.
- Complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del territorio o línea de actuación.

A.3. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un área operativa o estratégica de la entidad.

Tramos según niveles de responsabilidad y complejidad:

– Nivel A. Engloba los/as Responsables de Áreas que dependen directamente de la Dirección General o de la Subdirección General.

– Nivel B, en función de la mayor complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.

– Nivel C, en función de la complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.

Será la Comisión Ejecutiva la que determine periódicamente este nivel de responsabilidad y complejidad, así como la duración del Complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

G. Complemento de dirección. Es aquel que complemento que retribuye los puestos de especial confianza, entendiéndose por tales la Dirección General, la Subdirección General, los puestos de Dirección de Departamento y la Secretaría

Técnica. Dicho complemento se fija por decisión de la asamblea de socios/as de Provienda.

H. Complemento de sustitución. Será percibido por aquellos/as trabajadores/as que puntualmente desarrollen trabajos de superior categoría mientras persista esta situación.

I. Complemento de jornada. Será percibido por aquellos/as trabajadores/as que realicen una jornada laboral que exceda de 1.750 horas/anuales y que estén adscritos a servicios que, necesariamente, tengan establecida una jornada superior y no pueda compensarse mediante tiempo equivalente ni mediante la creación de un nuevo puesto de trabajo. Su importe estará determinado por el porcentaje que suponga de mayor jornada sobre la ya referida y por la retribución salarial asignada a dicho/a trabajador/a en función de su categoría profesional, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

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

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

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

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

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para los/as trabajadores/as mayores de 50 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos/as que cuenten con hijos e hijas menores de 12 años.

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

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

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

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

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

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

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

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante 1 hora y 15



minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

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

Los/as 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/as.

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/la 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/la 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/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

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.

3.4 Complemento personal de antigüedad.

3.4.1 Los/as trabajadores/as percibirán un complemento personal de antigüedad, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base por período.

El régimen aplicable será el siguiente:

a) Aquellos/as trabajadores/as que en fecha de entrada del presente convenio, hubieran devengado complemento de antigüedad, se les aplicará el régimen contemplado en el convenio colectivo decaído.

1. Para las contrataciones realizadas antes del 1 de enero de 2004, se devengarán trienios. El primero comenzará a computarse desde la fecha de inicio del contrato temporal convertido a indefinido. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla tres años o múltiplos de tres. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

2. Para las contrataciones realizadas desde el 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de mayo de 2013, se devengará un primer quinquenio y sucesivos trienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada tres años. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

3. En las contrataciones realizadas desde el 1 de junio de 2013 y hasta la entrada en vigor del presente convenio, se devengará un primer quinquenio y sucesivos cuatrienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada cuatro años.

b) En las contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se devengarán cuatrienios, que empezarán a contarse a partir de la fecha en la que se haya devengado el complemento de experiencia profesional descrito en el apartado 3.3 del presente artículo. Este supuesto será de aplicación a aquellos/as

trabajadores/as, actualmente en plantilla, que hayan devengado el complemento de experiencia profesional.

c) Aquellos/as trabajadores/as que en fecha de entrada en vigor del presente convenio no hubieran devengado complemento de experiencia profesional ni complemento de antigüedad, devengarán el primero más la parte proporcional que corresponda al segundo, computándose este momento como fecha de inicio del siguiente cuatrienio.

3.4.2 Para todos los supuestos del punto anterior donde se haya devengado ya el primer periodo de antigüedad, se considerará ese complemento de naturaleza análoga al de experiencia profesional, ya que en ambos se prima y abona el tiempo de permanencia en la entidad, manteniéndose el primero en sustitución a este último. La acumulación de los incrementos por antigüedad y experiencia profesional no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

C) Otras percepciones compensatorias.

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

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

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

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

2. Complemento por festivos de especial significación:

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

D) Pagas extraordinarias

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 abonaran en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir la persona trabajadora.

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

Artículo 63. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia donde se encuentre su centro de trabajo, percibirá el coste total de los gastos que genere por desplazamiento, alimentación y alojamiento, previa autorización y presentación de facturas.

2. Los desplazamientos que se realicen, como consecuencia del desempeño del trabajo, mediante vehículo propio del trabajador o trabajadora, serán retribuidos con la cuantía de 0,3091 €/km.

3. Cuando por motivos laborales, la persona trabajadora pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad de 47,75 euros.

Disposición adicional primera. *Supuestos de inaplicación del convenio.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a lo previsto en el Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social.

**TABLAS (ANEXO I)**

Salario base bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	26.843,59
1	22.896,00
2	20.662,79
3	18.113,78
4	15.790,35

Complemento responsabilidad bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	5.075,47
1	3.947,59
2	2.819,70
3	0
4	0

Complemento de especial responsabilidad bruto anual		
Categoría	Tramo	Euros
A1	Dirección.	14.751
	Subdirección.	11.707
	Dirección departamento/ secretaría técnica.	8.663
A2-A3	Nivel A.	5.619
	Nivel B.	4.097
	Nivel C.	2.574

Complemento coordinación bruto anual	
	Euros
Equipo de trabajo básico hasta 3 personas.	563,94
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.127,88
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas).	1.691,82
Equipo de trabajo más de 8 personas.	2.255,76

Complemento de proyecto bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	0
1	2.346,23
2	1.836,18
3	1.530,15
4	563,94

Complemento experiencia profesional bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	885,38
1	817,71
2	750,04
3	682,37
4	614,70

Complemento participación bruto anual	
Grupo Profesional	Euros
0	0
1	2.346,23
2	1.836,18
3	1.530,15
4	563,94

Complemento de jornada bruto hora	
Grupo Profesional	Euros
0	23,00
1	19,62
2	17,71
3	15,52
4	13,53

Incrementos salariales años 2022 y 2023.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que para los años 2022 y 2023 se aplicará en materia de incremento salarial sobre los conceptos recogidos en el presente Anexo I, una subida de un 1% en cada uno de los años señalados, calculada por encima de la revisión salarial que para cada año se acuerde en el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

Se firma en Madrid a 16 de diciembre de 2021.–Por Provienda, Eduardo Gutiérrez Sanz, Carlos Borja Reñao Samiel.–Por parte del sindicato Comisiones Obreras (CC. OO.) en representación de las personas trabajadoras, Teresa Palazón Casado, José Luis Sánchez Zorrilla.