

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PROVIVIENDA

Resolución de 4 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, 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 número 90011702011999), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2013 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 4 de julio de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

El presente Convenio colectivo de Provivienda se otorga por la Mesa Negociadora, integrada por seis miembros; tres en representación de la entidad y tres en representación de los trabajadores en su calidad de miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Este Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas o centros de trabajo donde presten servicios los trabajadores de Provivienda.



Artículo 3. Ámbito Personal

Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores, que en cada momento presten servicios en la Asociación, desarrollando funciones dentro del ámbito funcional citado en el artículo anterior.

Artículo 4. Vigilancia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma; en él se recoge, a efectos de clarificación, las reformas introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad de Mujeres y Hombres. Las modificaciones o interpretaciones que pueda experimentar dicha Ley, se aplicarán sobre lo recogido en el presente Convenio.

Artículo 5. Compensación y Absorción

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio, sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la entidad por cualquier pacto, causa u origen.

2. Las disposiciones que pudieran suponer cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

3. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

Artículo 6. Duración

La duración del presente Convenio colectivo se establece hasta el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 7. Denuncia

1. El Convenio se prorrogará tácita y automáticamente, de año en año, salvo en el caso de denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente. En tanto no se apruebe otro Convenio o parte del mismo, seguirá vigente el presente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia





para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 8. Vinculación

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se mantendrá la validez de la parte no afectada por dicha nulidad.

Artículo 9. Principios Generales

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la entidad.
2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la entidad o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores, cuando lo hubiere, tendrán las funciones que en cada momento, les reconozca la normativa que les sea de aplicación.

Artículo 10. Estabilización en la Contratación

Los trabajadores con contratos temporales, cualquiera que sea la modalidad de contratación, pasarán a ser fijos a partir del tercer año efectivo de prestación de servicios, siempre que exista informe favorable de su responsable y se prevea que la obra o servicio al que esté asignada tenga continuidad. Si el informe fuese desfavorable, se redactará por escrito por el Director de Departamento correspondiente y se dará traslado al trabajador. Si la prestación de servicios se hubiera realizado de forma discontinua, para hacer efectivo lo previsto anteriormente, se sumarán todos los períodos hasta completar el plazo de tres años.

Se exceptúan de la previsión anterior, los contratos de interinaje cuya duración exceda de los citados tres años.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la modificación del artículo 15.5 del ET, introducida por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo en tanto la misma se encuentre vigente, teniendo en cuenta cualquier normativa posterior que suspenda su aplicación o lo modifique.

Artículo 11. Ingresos y Períodos de Prueba

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal la entidad podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.
2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:



a) Personal titulado: seis meses.

b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.

c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la entidad como el trabajador, podrán desistir del contrato, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, quinquenios o cuatrienios, según proceda, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la entidad el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Artículo 12. Principios Generales en Materia Salarial

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos, figurando en Anexo que se acompaña al mismo.

2. Cuando un trabajador, en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, recibiere remuneración económica, se descontará la misma del salario a que tuviere derecho en la entidad, pero sólo la cuantía que corresponda al tiempo que, comprendido en la jornada ordinaria, haya invertido en dicho ejercicio.

Artículo 13. Fecha de Pago

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Artículo 14. Forma de Pago

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la entidad en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito.

Artículo 15. Salario Base

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo.
2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica Anexa a este Convenio, salvo que por la entidad y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 16. Complemento Personal de Antigüedad

1. Los trabajadores 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) 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 el trabajador cumpla tres años o múltiplos de tres. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

b) Para las contrataciones que se realicen a partir del 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 el trabajador cumpla cinco años y sucesivamente, cada tres años. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

c) En las contrataciones que se realicen a partir del 1 de junio de 2013 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 el trabajador cumpla cinco años y sucesivamente, cada cuatro años.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

Artículo 17. Complementos Salariales de Puesto de Trabajo

Complemento de especial responsabilidad.-Su cuantía será negociable entre Entidad y trabajador, no pudiendo exceder para cualquiera de los niveles salariales de seiscientos un euros (601 euros) mensuales, percibiéndose por aquellos trabajadores que realicen tareas de dirección en una unidad funcional o desarrollen determinadas actividades que a juicio o criterio de la entidad se consideren de especial relevancia, durante el tiempo que dure la misma.

Complemento de especialidad.-Será percibido por aquellos trabajadores que a juicio de la entidad, tengan una experiencia acreditada en las funciones propias



de su categoría profesional.

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

Complemento de jornada.-Será percibido por aquellos trabajadores que realicen una jornada laboral que exceda de 1.695 horas/anuales y que estén adscritos a servicios, proyectos o departamentos 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 trabajador en función de su categoría profesional.

Complemento de nocturnidad.-Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 horas de la noche y las 8 horas de la mañana del día siguiente, percibirán un plus del 25 por ciento sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan. Se considera trabajador nocturno a aquel que realice, normalmente, en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Complemento de guardia.-Cuando los trabajadores realicen su actividad en régimen de guardia, que sea exigida en los pliegos de condiciones, percibirán un plus del 5 por ciento sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan, más una compensación en descanso del 25 por ciento por cada hora realizada al margen de su jornada ordinaria. Estas horas no serán compensables como horas extraordinarias. Se realizarán conforme a las siguientes condiciones:

1. Supone la obligación de estar localizable y disponible, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador/a, que deberá acudir al lugar donde sea requerido en un plazo inferior a 60 minutos de 8 a 22 horas y en un plazo inferior a 90 minutos el resto de la jornada.
2. La realización de trabajo en régimen de guardia no podrá ser obligatoria para quienes tengan más de cincuenta años, se encuentren en el último trimestre de gestación o cuenten con hijos menores de doce meses.
3. Los afectados por impedimentos subsumibles en los supuestos aquí contemplados, vendrán obligados a notificar su no disponibilidad con una antelación mínima de tres meses.



Artículo 18. Complementos de Vencimiento Superior al Mes

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se pagarán en los meses de junio y diciembre, devengándose la primera del 1 de enero al 30 de junio y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre, teniendo la consideración de pagas semestrales. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de todos los conceptos salariales, a excepción del plus de transporte.

Artículo 19. Jornada Laboral

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada de 1.695 horas anuales, siendo, a título indicativo, de treinta y siete horas y media semanales.

Artículo 20. Jornada Ordinaria

Se considera jornada ordinaria de trabajo, la que tenga establecida cada trabajador en función del centro de trabajo donde presta servicios.

Artículo 21. Jornada Reducida

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas, entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 22. Jornada Intensiva

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 aquellos trabajadores 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, respetándose, en este último caso al menos, el período inicialmente establecido.

Artículo 23. Permiso para Asuntos Particulares

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de 8 días retribuidos cada año natural para atender asuntos particulares no previstos en otros permisos retribuidos. Los citados 8 días equivalen a 60 horas anuales para trabajadores a jornada completa; los trabajadores 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 responsable de cada Programa y/o Departamento, decide sobre las peticiones recibidas en función del volumen de trabajo.
3. No se podrán coger horas o días de permiso para asuntos particulares por dos personas del mismo equipo (entendido como personas que efectúen similar trabajo).
4. 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 Departamento, que será determinado en cada caso por el responsable del mismo.
5. 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 febrero 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 febrero del año siguiente.

No obstante, por razones organizativas el Director de Departamento correspondiente, informando a la representación legal de los trabajadores, excepcionará la aplicación de la norma anterior, con los siguientes criterios:

- Las horas objeto de excepción, serán las horas extras realizadas por la encomienda de la tarea o actividad que se generen en el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre del año en curso.
- Dichas horas se disfrutarán hasta el 28 de febrero del año siguiente.
- Con independencia de lo anterior, si se hubieren realizado horas extras, éstas podrán ser abonadas o disfrutadas, a petición del trabajador según los criterios ya existentes.

6. El tiempo mínimo a disponer debe ser igual o superior a media hora.

7. Igualmente, los trabajadores disfrutarán de 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. Horas Extraordinarias

1. Son las realizadas por aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo, efectúen tareas propias de su categoría, fuera de la jornada ordinaria de





trabajo y excedan anualmente de la jornada anual pactada en el presente convenio colectivo. Su control y supervisión correrá a cargo de los Directores de Departamento y Directores de Programa, que establecerán la necesidad o no de su realización.

2. Cuando en cómputo anual el número de horas extraordinarias no supere las 16, se compensarán en tiempos equivalentes de descanso retribuido. En lo que exceda de lo anterior, se podrá optar por retribuir las horas extras efectuadas, de conformidad con el resultado de dividir el salario bruto anual por la jornada anual, en función de los diferentes niveles salariales, o bien se compensará en tiempos equivalentes de descanso retribuido, a elección del trabajador. Se podrá excepcionar la previsión contenida en el párrafo anterior por el Consejo de Dirección, informando a la representación legal de los trabajadores.

3. La hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo, y que tenga la consideración de programada o previsible, se compensará a razón de 1,5 horas. La hora extraordinaria realizada en sábado, domingo, festivo o vacaciones y que tenga la consideración de urgente o excepcional, se compensará a razón de 3 horas, a propuesta del Director del Departamento correspondiente, informando a la representación legal de los trabajadores; en este caso, se abonarán igualmente los gastos que se generen.

Artículo 25. Horarios y Descansos

1. 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 artículo 19.

2. No obstante, se permite una banda flexible de entrada al puesto de trabajo siendo el horario de referencia en cada centro de trabajo el actualmente vigente. Se cumplirá semanalmente el horario previsto en el calendario laboral. El exceso de jornada semanal trabajada tendrá la consideración de jornada irregular si fuera el caso y, caso de superarse la jornada anual pactada, tendrá la consideración de hora extra estando, en todo caso, sujetas al régimen de autorización previsto en el artículo 24.

La jornada diaria efectiva de trabajo, en ningún caso, podrá ser superior a 9 horas diarias; se podrá excepcionar la previsión anterior por acuerdo entre el Consejo de Dirección y la representación legal de los trabajadores. Se podrá realizar este horario flexible siempre que haya en el puesto de trabajo las personas requeridas, en cada caso, para atender correctamente el servicio prestado por cada equipo; si fuera necesario, se establecerá un sistema de guardias (por meses, semanas,

etc.), de manera que esto quede garantizado. Semanalmente se liquidarán las horas realizadas; el defecto de jornada semanal se detraerá de las horas correspondientes a permiso para asuntos particulares.

Para su aplicación, será necesario que haya un sistema de control de entradas y salidas, que permita saber, de manera automática el número total de horas trabajadas al final de la semana. Este sistema de control recogerá un registro de entrada y salida, de manera presencial, a través de una aplicación informática adecuada que permita enlazarlo con el registro de horas de permiso para asuntos particulares.

En el caso de trabajadores que comiencen o terminen su jornada fuera de su centro de trabajo, el control se hará entrando en la aplicación informática, indicando las horas de entrada o salida, que serán aprobadas por el supervisor igual que ocurre con el resto de comunicaciones.

3. Cada oficina o centro de trabajo elaborará su propio calendario laboral, siempre que se respete el citado cómputo anual, pero con la previsión contenida en el artículo 20.

Artículo 26. Promoción Interna

La Entidad ofertará a sus trabajadores cualquier nuevo puesto de trabajo, ya sea de nueva creación o por vacante definitiva, estableciéndose previamente, los criterios de selección que exija cada uno. En la convocatoria se indicará obligatoriamente: denominación, características, posición dentro de la organización, requisitos necesarios para su desempeño y remuneración desglosada por conceptos.

El proceso de selección se podrá realizar, a criterio del Director de Departamento correspondiente o bien inicialmente con los candidatos que hubiere de promoción interna y posteriormente, si fuere el caso, con candidatos de fuera de la entidad o bien, todos los candidatos al mismo tiempo; en todo caso se informará a la representación legal de los trabajadores.

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

Con carácter previo al proceso de selección, la entidad notificará a la representación legal de los trabajadores los criterios de selección y el baremo que se va a emplear en dicho proceso. Del mismo modo, se notificará previamente a la adjudicación definitiva del puesto vacante, los resultados de las pruebas y su decisión.



Artículo 27. Formación

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y 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.

b) Todos los trabajadores tendrán derecho a formación continuada cuyo objetivo será el de mejorar la prestación de los servicios que gestiona la entidad, así como el desarrollo de su derecho a la cualificación y promoción personal, todo ello sin perjuicio de la previsión contenida en el artículo 23.3 Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, la Entidad elaborará anualmente un Plan de Formación de acuerdo a las necesidades de los equipos y de la propia entidad. Recogerá los objetivos, criterios de acceso y dotación de recursos, económicos, materiales y humanos.

El Plan se elaborará durante el último trimestre del año y se aplicará al ejercicio siguiente; se informará a la representación de los trabajadores de dicho Plan.

c) Cuando un trabajador 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 departamento. Si fuere posible dicha modificación, la entidad lo comunicará al trabajador con las indicaciones que en cada caso estime oportuno. La decisión podrá ser revocada cuando existan razones justificadas por necesidades del servicio.

2. La Entidad podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en los puntos b y c anteriores, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Artículo 28. Permisos Retribuidos y Vacaciones

1. Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio desde su celebración. Si entre la celebración y el disfrute del citado permiso mediare más de un día, se podrá disfrutar en plazo no superior a dos meses a contar desde su celebración. Se

requerirá la previa comunicación a la entidad para prever la oportuna sustitución.

b) Tres días hábiles en caso de nacimiento de un hijo.

c) En los casos de nacimiento de hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo o reducir su jornada hasta un máximo de una hora mientras dure la hospitalización y por un máximo de un mes, sin reducción proporcional del salario.

d) Tres días hábiles en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno, nuera, abuelos, hermanos, hermanos políticos, nietos). Este permiso comenzará a computarse el día en que acaece el hecho que da origen al mismo, pudiéndose disfrutar dentro de un período máximo de quince días.

e) Cuatro días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, padres políticos, hermanos y hermanos políticos. El permiso será de un día hábil, en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

f) En los supuestos b), d) y e), si el día que acaece el hecho fuere hábil y se hubiere trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día hábil siguiente.

g) En los supuestos anteriores cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta o desplazamiento a otra isla, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

h) Dos días hábiles consecutivos por traslado del domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

k) Para los supuestos específicos de formación previstos en el artículo 27.

l) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano



político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

m) Los trabajadores podrán ausentarse de sus puestos de trabajo para acudir al médico para sí o para sus hijos, por las horas efectivamente destinadas a tal fin. Se dispondrá de un máximo de 12 horas al año para acompañamiento y asistencia al médico de ascendientes en primer grado (padre/madre), cónyuge o pareja de hecho. El permiso aquí previsto lo será para asistencia al servicio público sanitario.

n) Las trabajadoras podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Se asimilan, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la de pareja de hecho. No obstante, para disfrutar, en este caso, del permiso de 15 días por matrimonio, será preciso presentar la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Para disfrutar de un nuevo período de 15 días, será necesario que al menos, hayan transcurrido tres meses desde el anterior disfrute.

3. El personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días hábiles. Los días de vacaciones se calcularán en proporción a los días trabajados durante el año natural, es decir, desde el 01 de enero al 31 de diciembre y deberán disfrutarse, necesariamente, dentro del año natural. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año en curso.

El período para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre. Se someterá al siguiente régimen:

a) Las vacaciones se podrán disfrutar seguidas o fraccionadas de la siguiente manera:

- Cinco días se considerarán flexibles.

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

b) El período de su disfrute se fijará de común acuerdo, atendiendo a razones organizativas, entre la entidad y el trabajador.

c) En cualquiera de los casos, se deberá realizar la jornada laboral pactada en convenio.

d) A jornadas de 37,5 horas semanales los 23 días hábiles serán equivalentes a 172,50 horas. En caso de jornadas diferentes, se hará el cómputo en proporción a dicha jornada.



No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, todo ello conforme a la previsión contenida en el artículo 38.3 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Maternidad, Paternidad, Cuidado de Menores y Familiares y Lactancia

De conformidad con lo establecido en La Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. Disposición adicional sexta.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores 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.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 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.

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

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

Durante el período de excedencia, los trabajadores no tendrán derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporación a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

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

3. En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis ET.

4. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos del parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Dichas horas podrán acumularse, disfrutándose de manera continuada al período de baja, cuando exista informe favorable del coordinador del servicio, que considere que el resto del equipo de trabajo puede asumir, sin necesidad de nueva contratación, el trabajo generado en el período de ausencia. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de ambos trabajen.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial 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 aquélla.



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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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. El trabajador que quiera acogerse a este derecho, únicamente, podrá ejercerlo una vez durante el citado período.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la entidad y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de la Jurisdicción Social. No obstante y con carácter previo, cuando la discrepancia surja en relación con la reducción de jornada prevista en el apartado 5 de este artículo, se constituirá una Comisión de valoración, formada por el Director de Programas o Director de Departamento, el responsable directo del trabajador solicitante y un representante legal de los trabajadores; igualmente se recabará la opinión del resto de trabajadores de ese equipo de trabajo, sin que la misma sea vinculante.

7. 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 maternidad 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.

8. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el



artículo 26 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y 45.1.d) de La Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a:

a) Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquéllos.

c) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del



contrato regulada en el artículo 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación de quince días, el ejercicio de este derecho.

Artículo 30. Incapacidad Temporal

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 al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario.
2. La Entidad complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o maternidad en todos los casos, siempre que el trabajador 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 31. Excedencias

1. El trabajador 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 si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna, en tanto se reincorporen al servicio activo.
2. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos y ascendientes de primer grado (padre y madre), el trabajador 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 no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar.
4. El trabajador 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 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 trabajador que la solicite no realice durante la misma, actividades retribuidas.

Artículo 32. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la Entidad deberá comunicarlo a la misma, por escrito, con al menos quince días de antelación. La falta de preaviso implicará la deducción de quince días de salario; si el preaviso se efectúa con menos días de antelación, se deducirán tantos días como falte para el cumplimiento de los citados quince días.

Artículo 33. Jubilación Anticipada

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad 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. Movilidad Funcional

En esta materia, las partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Dietas y kilometraje

1. Cuando el trabajador, 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 presentación de facturas.

2. El importe del plus de transporte se recoge en Anexo económico. No obstante, los trabajadores con jornada laboral reducida o a tiempo parcial, percibirán, en todo caso, la cantidad fija de 41,78 euros para el ejercicio 2011 y 43,03 euros para los ejercicios 2012 y 2013, reduciéndose la cantidad restante del plus de transporte en la misma proporción que su jornada laboral. Al plus transporte se le aplicará la misma revisión que la prevista en el artículo 12.

3. Los desplazamientos que se realicen, como consecuencia del desempeño del trabajo, mediante vehículo propio del trabajador, serán retribuidos mediante la cantidad que se fija en el punto 2 de la tabla económica anexa a este Convenio. En la misma medida, los desplazamientos que se realicen, como consecuencia del desempeño del trabajo, mediante transporte público, serán retribuidos por la

entidad, presentando justificante del título de transporte o empleando el que la entidad ponga a su disposición.

4. Cuando por motivos laborales, el trabajador pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad que se establece en el punto 3 de la tabla económica anexa a este Convenio. Anualmente se revisará según lo establecido en el artículo 12.

Artículo 36. Traslados

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante, se seguirá un turno de antigüedad en la categoría.
3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, diferenciando, a su vez, entre faltas generales y faltas en el ámbito del acoso sexual en el trabajo, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 38. Faltas Generales

A. Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, entendiéndose por tal, cuando el retraso excede de diez minutos de la hora de entrada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida, de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Falta de respeto o engaño intencionado con los compañeros, usuarios, clientes o proveedores.
7. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.



8. La embriaguez habitual.

9. No comunicar a la entidad la residencia y domicilio, así como los cambios de los mismos.

10. No cursar, en plazo de 24 horas, los partes de baja médica, confirmación y alta correspondientes.

B. Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada. Entendiendo por tal, cuando el retraso excede de diez minutos de la hora de entrada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

9. Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo, si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy graves.

10. La utilización indebida de instrumentos, herramientas o aplicaciones informáticas de la entidad.

11. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razones de trabajo.

12. La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso retribuido alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos a los solicitados.

13. La imprudencia en actos u omisiones en el trabajo que implique riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones de los locales donde se preste servicios.



14. No realizar alguna de las funciones o tareas encomendadas a su puesto de trabajo.

15. Incumplir los métodos de trabajo o protocolos elaborados por los distintos Departamentos de la entidad, siempre que no estén ya previstos como falta en otro apartado, cualquiera que sea su calificación.

C. Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada, entendiéndose por tal, cuando el retraso excede de diez minutos de la hora de entrada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la entidad o a cualquier persona dentro de los locales de la entidad o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad.

6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la entidad siempre que se realice de manera intencionada o se detecte mala fe.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.

8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.

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

10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, usuarios, clientes o proveedores.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o revelar datos que estén sujetos a la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

14. El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas

15. Realizar trabajos de cualquier índole por cuenta ajena o propia en situación de baja, ya sea por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o maternidad.

16. El abuso de autoridad.

Artículo 39. Faltas en el Ámbito del Acoso Sexual en el Trabajo

A. Se considerarán faltas leves:

1. Las observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

2. El uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará, en todo caso, condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

B. Se considerarán faltas graves:

1. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras.

2. Los gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

3. El contacto físico innecesario, rozamientos.

4. La observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

5. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

6. La impartición de órdenes vejatorias.

7. Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

C. Se considerarán faltas muy graves:

1. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una

condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

2. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

3. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Artículo 40. Sanciones

1. Las sanciones que la entidad puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a ocho días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.

- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
- e) Despido.

2. 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 los demás trabajadores 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.

Artículo 41. 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 todos los trabajadores.
3. El expediente disciplinario contradictorio tendrá las siguientes fases:
 - La dirección de la entidad designará al instructor del mismo.
 - Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a recibir alegaciones del trabajador afectado, y, en su caso, a los testigos, dándoles un plazo común de cuatro días naturales; el instructor practicará las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
 - El instructor pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la apertura de expediente disciplinario y la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.
 - El instructor podrá proponer a la dirección de la entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente.
 - La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor 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 del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 42. Derechos Sindicales

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se podrán acumular los créditos horarios de todos los representantes de una misma área territorial donde han sido elegidos, de manera que cualquiera de los representantes pueda hacer uso de dicho crédito en su totalidad o parcialmente, sin poder sobrepasarlo en el cómputo mensual.

Los Delegados de Personal podrán acumular, del cómputo total de su crédito sindical anual, hasta treinta horas mensuales.

Artículo 43. Comisión Paritaria

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, formada por dos vocales en representación de la entidad y otros dos en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión tendrá un presidente y un secretario que se designarán libremente en el momento de su constitución. Los cargos se ostentarán por ambas partes, de modo que la entidad ostentará un cargo y la representación de los trabajadores otro.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.



5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Las discrepancias que puedan surgir en la actuación de la Comisión Paritaria, se deberán someter a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 44. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo serán sometidos a solución extrajudicial ante el organismo público que tenga asumidas en cada momento esta competencia. A tal efecto se seguirá el procedimiento administrativo que corresponda.

En desarrollo de este precepto, las partes acuerdan someter al SIMA las cuestiones que pudieran surgir.

Artículo 45. Procedimiento en Caso de Descuelgue

Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterá a las previsiones de dicho precepto. Ambas partes, entidad y representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento, que se sustituya el período de consultas por el procedimiento de solución extrajudicial de controversias, sometiéndolo al SIMA, todo ello dentro del plazo máximo señalado para dicho período de consultas.

Artículo 46. Plan de Igualdad

Las partes negociadoras, comprometidas con el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y su normativa de desarrollo, utilizarán en el texto de este Convenio colectivo, el genérico como cláusula de estilo, siempre que no sea posible utilizar palabras que hagan referencia, conjuntamente, a hombres y mujeres.

Ambas partes han elaborado el Plan de Igualdad, que afectará al conjunto de la plantilla y tendrá como objetivo general, prevenir, paliar y eliminar, las situaciones de desigualdad de género que pudiera haber en la entidad; no obstante, las partes negociadoras podrán desarrollar los objetivos específicos y las políticas de prevención y eliminación de acoso laboral que estimen conveniente.

Disposición Transitoria.

Las categorías profesionales quedan definidas como a continuación se indica y con los siguientes niveles salariales.

Sección 1.ª Personal Directivo

Gerente.-Es la persona que dirige la entidad; supervisa el cumplimiento de los objetivos marcados por la misma; contribuye a la elaboración de proyectos; genera nuevos campos de actividad, controla el presupuesto; elabora estrategias de búsqueda de financiación y representa a la entidad frente a otras entidades públicas o privadas.

Director de Departamento.-Es la persona que bajo la dependencia directa de la Gerencia asume la responsabilidad de las funciones encomendadas a varios departamentos o programas. Asume competencias que requieren responsabilidad e iniciativa, orientando, dirigiendo y marcando criterios de funcionamiento. Distribuye y coordina las funciones y trabajos entre el personal que de ella dependan. Dan soporte a un conjunto amplio de personas adscritas a distintos centros de trabajo ubicados en todo el territorio nacional. Mantienen relaciones institucionales

Sección 2.ª Coordinación

Director de Programas.-Es la persona que bajo la dependencia directa de la Gerencia asume la responsabilidad de las funciones encomendadas a varios programas que están a su cargo. Asume competencias que requieren responsabilidad e iniciativa orientando, dirigiendo y marcando criterios de funcionamiento. Distribuye y coordina las funciones y trabajos entre el personal que de ella dependan. Dan soporte a un conjunto de personas adscritas a un ámbito territorial autonómico. Mantienen relaciones institucionales.

Coordinador General.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un Director de Departamento, asume la responsabilidad de las funciones encomendadas a varios programas que están a su cargo. Asume competencias que requieren responsabilidad e iniciativa orientando, dirigiendo y marcando criterios de funcionamiento. Distribuye, define y coordina las líneas de intervención, las funciones y trabajo entre el personal que de el/ella dependan.

Coordinador.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un Director o de la Gerencia, asume competencias que exigen responsabilidad e iniciativa sobre las diferentes secciones de uno o más programas o departamentos con responsabilidad sobre varias personas.

Jefe de Primera.-Es la persona que depende y/o actúa siguiendo las directrices marcadas por un jefe superior y asume la responsabilidad directa supervisada

sobre un área, departamento o programa. De él puede depender algún trabajador. Quedan adscritos a esta categoría los técnicos no titulados del área de informática, que desempeñen funciones de analista de sistemas o analista programador.

Sección 3.ª Titulados

Titulado Superior.-Es la persona que, bajo la dependencia de una persona de grupo superior, se halla en posesión de un título universitario de grado superior y que la habilita para el desarrollo del trabajo para el que ha sido contratada, y que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, asume tareas que requieren responsabilidad e iniciativa.

Titulados Medios.-Es la persona que se halla en posesión de un título universitario de grado medio y que la habilita para el desarrollo del trabajo para el que ha sido contratada, y que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, asume tareas que requieren responsabilidad e iniciativa, pero bajo la supervisión y control de éste.

Orientador/Mediador.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría realiza actividades propias del título que le habilita para el ejercicio de dichas funciones.

Sección 4.ª Personal de Administración

Administrativo.-Es la persona que, bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, con iniciativa y responsabilidad, realiza actividades administrativas de carácter general. Deben poseer conocimientos avanzados para el manejo de elementos informáticos.

Auxiliar administrativo.-Es la persona que con responsabilidad restringida y bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realiza actividades administrativas de carácter elemental, siguiendo un método de trabajo concreto.

Sección 5.ª Técnicos

Técnico especialista.-Es la persona que realiza tareas o funciones de especial complejidad, responsabilidad e iniciativa y posee una formación y experiencia específicas para su realización; dependerá de un trabajador de superior categoría. La experiencia específica exigida y acreditada, será de al menos tres años en las mismas tareas o funciones, en la misma o distinta entidad y la formación específica y acreditada será de, al menos, 300 horas, siempre que la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio.

Captador.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, posee conocimientos del mercado inmobiliario, capta viviendas a través de los cauces habituales en este sector, negociando con los propietarios las condiciones adecuadas para llegar a un acuerdo contractual no lesivo a los intereses de los colectivos atendidos en los diversos programas.

Visitador.-Es la persona que, bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realiza los inventarios de los inmuebles, los mecaniza informáticamente, verifica su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Así mismo, informa a los posibles beneficiarios de los requisitos y condiciones de acceso al Programa al que quedan adscritos.

Monitor.-Es la persona que, bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realiza tareas de vigilancia, supervisión y control de posibles incidencias de usuarios. Realiza, también, tareas de cuidado y apoyo en talleres y cuya programación ha sido realizada y/o supervisada por un jefe de 1.ª o coordinador.

Sección 6.ª Subalternos

Limpiador.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, se encarga de la limpieza de los pisos y locales de la entidad. Adicionalmente puede tener previstas tareas de cocina y de compra de productos alimenticios o del hogar.

Botones.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Ordenanza.-Es la persona que bajo la dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realiza recados dentro y fuera de la oficina, recoge y entrega la correspondencia, así como otros trabajos secundarios.

Las nuevas categorías y niveles salariales asignados a las mismas se aplicarán a partir de la fecha de firma del presente Convenio colectivo, revisándose y haciéndose efectivas a partir de la nómina del mes de firma.

Categoría	Grupo	Nivel salarial
Gerente.	Personal directivo	1
Director de Departamento		2
Director de Programas	Coordinación	3
Coordinador General		3

Coordinador		4
Jefe de 1.ª		6
Titulado Superior	Titulados	5
Titulado Medio		7
Orientador/Mediador		8
Técnico especialista	Técnicos	7
Captador		8
Visitador		8
Monitor		9
Administrativo	Administración	8
Auxiliar Administrativo		10
Limpiador	Subalternos	10
Botones		10
Ordenanza		10

ANEXO I

Tabla económica ejercicio 2011

Punto 1. Año 2011.

Niveles	Salario base - Euros/mes	Plus transporte - Euros/mes
1	2.238,71	121,20
2	1.874,49	121,20
3	1.676,37	121,20
4	1.510,29	121,20
5	1.326,64	121,20
6	1.261,64	121,20
7	1.216,27	121,20
8	1.180,84	121,20
9	976,64	121,20
10	837,04	

Punto 2. Año 2011.

Cada kilómetro: 0,30 euros.



Dieta: 46,35 euros.

ANEXO II

Tabla económica ejercicios 2012 y 2013

Punto 1. Años 2012 y 2013.

Niveles	Salario base - Euros/mes	Plus transporte - Euros/mes
1	2.305,87	124,84
2	1.930,72	124,84
3	1.726,66	124,84
4	1.555,60	124,84
5	1.366,44	124,84
6	1.299,11	124,84
7	1.252,76	124,84
8	1.216,27	124,84
9	1.005,94	124,84
10	862,15	

Punto 2. Años 2012 y 2013.

Cada kilómetro: 0,30 euros.

Dieta: 46,35 euros.

Se firma en Madrid a 31 de mayo de 2013.

Por Provivienda:

Doña Rosario Ubero Cabral.

Doña Esther del Pozo Algobia.

Por la representación legal de los trabajadores:

Don Santiago Montero Rojas.

Don David Babiker Moreno.

Don Jorge Escobar García-Antón.



Andalucía

Provienda

BOE 173, 20 de julio del 2013

Página 35 de 35

Doña Esther Marcos Bueno.

Doña Luz María Chávez Peña.

Doña Miriam del Carmen Santana Higaldo.

