

10. Otras informaciones: www.madrid.org/psga_gestiona y en www.hrc.es

11. Gastos de anuncios: Importe estimado de 700 euros, por cuenta del adjudicatario.

12. Fecha de envío del anuncio al "Diario Oficial de la Unión Europea": No procede.

Madrid, a 3 de septiembre de 2006.—El Director-Gerente de Atención Especializada del Área 4, Amador Elena Córdoba.

(01/2.652/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 6 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de intervención social de Madrid, suscrito por la Asociación de Entidades y Empresas de Intervención Social y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (AESIM), Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP), FSP-UGT y FSAP-CC OO (código número 2814075).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de intervención social, suscrito por la Asociación de Entidades y Empresas de Intervención Social y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid (AESIM), Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP), FSP-UGT y FSAP-CC OO, el día 21 de noviembre de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, 6 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El ámbito del presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el artículo siguiente.

Art. 2. *Ámbito funcional y personal*.—1. Por intervención social se entiende las actividades o acciones que se realizan de manera formal u organizada que responden a necesidades sociales, que su propósito puede ser tanto prevenir, paliar o corregir procesos de exclusión social como promover procesos de inclusión o participación social.

2. El presente convenio será de aplicación a todas las entidades y empresas que, independientemente de su personalidad jurídica, desarrollen programas y acciones de intervención social en la Comunidad de Madrid, realizando y/o gestionando profesionalmente centros, recursos y servicios de atención a personas, grupos y comunidades con el objeto, por un lado, de detectar, prevenir, paliar o corregir situaciones de riesgo social y/o procesos de exclusión social, y, por otro, de promover procesos de inclusión, reinserción, dinamización y participación social, y cuya actividad principal sea la realización de estas actividades.

Se verán afectados por este convenio los ámbitos de la acción social, así como el sociolaboral o el sociosanitario, pasando por lo so-

ciocultural y lo socioeducativo, psicosocial, asistencial, intervención sociocomunitaria y sociocultural y las áreas de diseño y evaluación de programas sociales, tal como se definen en el presente artículo.

3. Con el objeto de definir y homogeneizar en el articulado de este convenio los conceptos básicos de servicio, centro, equipo y programa, se expone a continuación su definición:

Servicio: Se entiende por servicio toda actividad organizada mediante la intervención de personal preparado y con el apoyo de equipamientos y recursos adecuados.

Centro: Se entiende por centro (de servicio social) todo equipamiento dotado de recursos materiales y humanos, con ubicación autónoma e identificable, desde el que se instrumentan prestaciones propias de las áreas definidas en el convenio.

Equipo: Se entiende por equipo al conjunto coordinado de profesionales que realizan una actividad con organización propia. Este puede disponer de infraestructura o bien realizarlo externamente y/o de manera itinerante.

Programa: Se entiende por programa toda actividad organizada con un fin específico que puede tener una duración determinada en el tiempo.

La relación de actividades a título indicativo se recoge en el Anexo 1 a este convenio.

Art. 3. *Ámbito temporal*.—1. El presente convenio colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID hasta el 31 de diciembre de 2008. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos cuando así se señale expresamente en cada caso.

2. Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten a través de la comisión paritaria en materia de clasificación profesional prevista en el artículo 16. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las partes.

Art. 4. *Prórroga y denuncia*.—Este convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad y revisión*.—Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas; en este caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas. Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo máximo de un mes, acordándose la nulidad, bien solo 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.

Art. 6. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa*.—El presente convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que se vinieran disfrutando, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas. Si las condiciones económicas o de cualquiera otra índole, que se vinieran disfrutando en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Art. 7. *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, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Capítulo II

Comisión paritaria

Art. 8. *Constitución, composición y funcionamiento*.—Constitución: En el mes siguiente a la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de este convenio se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio.

Composición: La comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este convenio. Se

integrará por doce miembros, seis en representación de las asociaciones empresariales y seis en representación de los sindicatos. Cada parte designará un número igual de suplentes. La elección de la sede de reunión recaerá de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

Funcionamiento: De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente/a, con las funciones de convocar y moderar las reuniones, y un/a secretario/a, con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

La comisión podrá invitar asesores ocasionales o permanentes para las materias de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Se reunirá con carácter ordinario al menos una vez en cada trimestre del año natural y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión. También se reunirá obligatoriamente en los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de dictamen previo en materia de conflictos colectivos, de descuelgue o de aplicación gradual de las tablas salariales.

Entre la convocatoria de la reunión por el/la presidente y la fecha de celebración deberán transcurrir al menos cinco días hábiles. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados, siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

Funciones: Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del convenio.
- Interpretación y desarrollo del convenio.
- Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Se podrá acudir a la comisión paritaria con carácter previo a la convocatoria de huelga.
- Emitir dictamen con carácter obligatorio y previo a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que se interpongan, por quienes ostenten legitimación para ello. En estos supuestos el dictamen deberá emitirse en el plazo máximo de treinta días desde que fue solicitado. Una vez transcurrido este plazo quedará expedita la vía administrativa y judicial.
- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el convenio.
- Emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación de categorías profesionales al sistema de clasificación profesional del convenio.

Capítulo III

Organización del trabajo

Art. 9. Facultad.—De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a las entidades, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

Capítulo IV

Subrogación

Art. 10. Subrogación del personal

a) **Subrogación legal.**—Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo y de ofrecer la debida continuidad en la calidad de los servicios que se prestan, el

cambio de titularidad de la empresa, o en su caso, del propio centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, en los términos contemplados por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, no extinguirá en ningún caso la relación laboral que se mantenía en el momento de la sucesión de empresas. La eficacia subrogatoria antedicha, se llevará a efecto, con independencia de la modalidad contractual, vínculo jurídico o personalidad pública o privada en el que se asiente la empresa entrante para desarrollar su actividad.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio. En estos supuestos, las obligaciones empresariales y los derechos laborales vinculados a esta sucesión será la contemplada por el propio Estatuto de los Trabajadores.

El empresario cedente y el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras que tuvieran su origen con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras afectados por la sucesión de empresas se regirán por el presente convenio colectivo.

En cualquier caso, el empresario entrante garantizará todos los derechos y obligaciones que se vinieran disfrutando tanto a nivel colectivo como personal.

En lo no expresamente regulado en este artículo respecto a la subrogación empresarial, será de aplicación lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) **Subrogación convencional.**—Dadas las peculiaridades específicas del ámbito del presente convenio colectivo se considerará que existe sucesión de empresa, con las consecuencias aquí pactadas, en los siguientes supuestos:

1. Procederá la subrogación del personal, con las excepciones que se detallan posteriormente, cuando se produzca un cambio en la titularidad de la empresa o entidad que desarrolla una actividad pública estable a través de la gestión integral de un centro, realizada en condiciones similares durante un período continuado de cuatro años previos al cambio de empresa.

En estos casos la subrogación se someterá a las siguientes condiciones:

- 1.1. La empresa o entidad entrante deberá contratar a quienes vinieran prestando sus servicios para la empresa saliente con más de un año de antigüedad en el centro.
- 1.2. No existirá obligación de contratar a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en los grupos profesionales 0, 1 y 2.
- 1.3. Las empresas entrantes reconocerán a todos los efectos de convenio la antigüedad que se tuviera reconocida con la empresa anterior.
- 1.4. Las entidades vendrán obligadas a reconocer las condiciones de trabajo y retributivas de los trabajadores y trabajadoras subrogados, salvo que estas no se sustenten en el pliego de condiciones de referencia o no vengán avaladas por la acreditación de su mantenimiento en los dos años anteriores a la fecha de la subrogación.
- 1.5. Asimismo, las empresas entrantes no asumirán las deudas que, para con personal o para con la Seguridad Social, tuvieran las empresas salientes.

2. En todo caso, sin perjuicio de la regulación contenida en el apartado anterior, será obligatoria la subrogación cuando así venga contemplada por los Pliegos de Condiciones Técnicas o Administrativas determinantes de la adjudicación del servicio, en las condiciones y con el alcance que los mismos especifiquen.

En cualquiera de los casos de subrogación legal o convencional, la empresa saliente deberá poner en conocimiento de la entrante y de la representación legal de los trabajadores de la saliente, en un plazo de quince días desde que se conozca la adjudicataria del servicio

contratado, todos los datos referidos a sus trabajadores objeto de subrogación o de continuidad en la contratación laboral.

En ese mismo plazo, la empresa saliente deberá aportar a la entrante fotocopia de los contratos de trabajo vigentes, de las nóminas correspondientes a los seis últimos meses, certificados de estar al corriente en los pagos de Seguridad Social y Hacienda, así como aquellos pactos o acuerdos que mejoren en cualquier aspecto lo contemplado por la legislación vigente o convenio colectivo.

Asimismo, y con anterioridad a la fecha en la que se deba producir efectivamente la subrogación, la empresa saliente deberá aportar a la entrante documentos acreditativos del pago de las liquidaciones al personal subrogable.

La no entrega de los datos y documentación que aquí se establece, así como la facilitación de documentos o datos falsos o inexactos, dará lugar a las responsabilidades de todo orden, incluidas las penales, del empresario que esté obligado a ello, siendo por cuenta del mismo las obligaciones inherentes al mantenimiento de la relación laboral con los trabajadores y trabajadoras afectados.

Capítulo V

Contratación, sistemas de provisión de vacantes y promoción

Art. 11. *Ingreso y provisión de vacantes.*—Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria.—Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados en una única convocatoria, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada, salario...). La convocatoria se publicará por cada entidad mediante sistemas de difusión telemática (página web, correos electrónicos), divulgándose también al interno de la entidad por los cauces de comunicación habitual. Se exceptúan de convocatoria, y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado, los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo programa o servicio cuando su implantación haya de producirse en el plazo inferior a tres meses desde su concertación.

2. Selección de los aspirantes.—La determinación de los aspirantes en virtud del resultado de las pruebas de selección realizadas atenderá siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a los aspirantes ajenos a la entidad. En tal sentido, la ordenación de los resultados de los aspirantes se realizará en dos fases simultáneas por separado, fase de ascenso, incluyendo a todos las personas pertenecientes ya a la entidad y fase libre, incluyendo a los aspirantes que no formen parte de la respectiva plantilla. En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar, por el orden de puntuación obtenida, a quienes opten en fase libre. Para la fase de ascenso se considerará como méritos preferentes el haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la entidad.

3. En cada entidad se procederá, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, a definir los criterios a aplicar en los procesos selectivos que puedan promoverse para la cobertura de vacantes en los términos establecidos en el presente artículo.

4. De los procesos selectivos, cada entidad informará previamente a la formalización de las contrataciones, a la representación legal de los trabajadores. En los procesos selectivos para la cobertura de las categorías pertenecientes a los grupos III y IV participará, con voz y sin voto, un representante elegido por el respectivo comité de empresa o delegados de personal.

Art. 12. *Contratación.*—El contrato deberá formalizarse por escrito en triplicado ejemplar (copia para el trabajador, copia para la entidad y copia para el organismo competente). Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional.

Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes.

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

Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa.

El contrato para obra o servicio determinado, según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la actividad profesional objeto de contratación para la obra o servicio. En el contrato de trabajo deberá especificarse, con la mayor claridad posible, a qué actividad o proyecto se adscribe el contrato temporal.

En el ámbito de este convenio se consideran como actividades o tareas con autonomía y sustantividad propia aquellos servicios o actividades temporales que se deriven de conciertos, subvenciones o acuerdos suscritos por las empresas con las Administraciones Públicas en cualquiera de sus ámbitos o con cualquier entidad privada. También tendrán esta consideración aquellos servicios que se encomienden a través de centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación.

Art. 13. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba de seis meses para los grupos I y II; tres meses para los subgrupos III.1 y III.2; un mes para el subgrupo III.3 y quince días para el grupo IV.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

No se requerirá la superación del período de prueba a quienes se incorporen a las entidades mediante nueva contratación, procedentes de un servicio subrogado cuando no sea obligatoria la subrogación, cuando vinieran desempeñando igual categoría profesional en el servicio por tiempo igual o superior al fijado por el presente convenio como período de prueba en dicha categoría profesional.

Art. 14. *Reserva de plazas para personas con discapacidad.*—Las empresas y entidades vinculadas por el presente convenio se comprometen, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

Capítulo VI

Grupos profesionales, categorías laborales y funcionales

Art. 15. Áreas, grupos y categorías profesionales

Grupo profesional 0

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio los y las trabajadores/as encuadrados en el grupo profesional 0. Estos y estas trabajadores/as serán de libre designación por la empresa o entidad. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso, superiores a las establecidas en la tabla salarial del presente convenio para el grupo I.

Son los responsables que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la entidad.

Establecen las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos.

Director/a, coordinador/a general, gerente (representantes de la titularidad de la entidad, del personal y de la gestión económica)

Subdirector/a, coordinador/a general adjunto, adjunto de gerencia (colaboradores/as de la dirección y suplentes de dirección en caso de ausencia).

Grupo profesional I

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Factores de encuadramiento en el grupo 1:

Formación: Licenciatura o diplomatura y experiencia acreditada de tres años como mínimo en ese área.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta.

Iniciativa/autonomía: Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad y del grupo 0.

Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: Gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

Mando: Responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.

Responsabilidad: Acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la entidad). Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad.

Complejidad: Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la estrategia de la entidad. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

Puestos: Director/a, jefe/a, coordinador/a de departamento (por ejemplo: Departamento de infancia, departamento de recursos humanos).

Grupo profesional II

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

Factores de encuadramiento en el grupo II:

Formación: Licenciaturas, diplomaturas o Formación Profesional de Grado Superior o equivalente y experiencia acreditada de tres años como mínimo dentro del área.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociada al desarrollo técnico del área de intervención.

Iniciativa/autonomía: En base a su aportación técnica decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.

Mando: Subordinado a directrices estratégicas, aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de las funciones.

Responsabilidad: Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica, aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.

Complejidad: Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Puestos: Responsable de programa/proyecto, coordinador/a de programa/proyecto, coordinador/a de equipo, responsable de administración.

Grupo profesional III

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos. Este grupo se divide en tres subgrupos.

Factores de encuadramiento en el grupo III y sus subgrupos:

Formación:

— Subgrupo III.1. Personal altamente especializado.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria superior.

La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

— Subgrupo III.2. Personal técnico especializado.

Para cumplir la función técnica asignada se requiere diplomatura. La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

— Subgrupo III.3. Personal cualificado.

Formación profesional de grado superior, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas.

En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje. Responde de su trabajo a las personas del grupo I y II.

Complejidad:

— Subgrupo III.1. Personal altamente especializado.

Complejidad muy elevada en el desempeño del trabajo (alta exigencia de iniciativa, contacto directo con usuarios/as...).

— Subgrupo III.2. Personal técnico especializado.

Complejidad elevada en el desempeño de su función.

— Subgrupo III.3. Personal cualificado.

Complejidad media en el desempeño de su trabajo.

Grupo profesional IV

Se encuadran en este grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad.

Factores de encuadramiento en el grupo IV:

Formación: Formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral.

Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.

Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja. Responde de su trabajo a las personas de los grupos II y III.

Complejidad: Baja en el desempeño de su trabajo.

Art. 16. *Categorías, definiciones funcionales y requerimientos.*—Las partes acuerdan encomendar a la comisión paritaria, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3.2 de este convenio colectivo, la elaboración de la clasificación profesional a aplicar en las entidades, con enumeración de las categorías que configuran cada grupo o subgrupo profesional, las definiciones funcionales de referencia para cada categoría, así como los requerimientos a exigir para el desarrollo de la prestación laboral a cada categoría profesional.

Debe efectuarse también un catálogo de nuevas profesiones que intervengan o vayan a intervenir en el ámbito de la intervención social.

La clasificación profesional deberá ultimarse antes del 31 de marzo de 2007, incorporándose el acuerdo que se adopte como parte del convenio colectivo.

Art. 17. *Suplencia de titulación.*—La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional podrá ser sustituida por tres años de experiencia en igual categoría, en la misma o distinta entidad, siempre y cuando 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, o en su caso, por decisión de los colegios profesionales de referencia.

Capítulo VII

Extinción

Art. 18. *Cese voluntario.*—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para los grupos III y IV y treinta días para los grupos I y II, respecto a la fecha de su baja definitiva.

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

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

Capítulo VIII

Jornadas, vacaciones y permisos

Art. 19. *Jornadas.*—1. La jornada anual efectiva máxima durante la vigencia del presente convenio colectivo se establece en dos niveles en función de la adscripción profesional:

- Para los trabajadores y trabajadoras de los grupos profesionales II, III y IV, 1.700 horas (37,9 horas de promedio semanal) durante 2007, y 1.680 horas (37,5 horas de promedio semanal) a partir de 1 de enero de 2008.
- Para los trabajadores y trabajadoras del grupo profesional I, así como los encuadrados en los servicios centrales, 1.770 horas (39,5 horas de promedio semanal) durante 2007, y 1.750 horas (39 horas de promedio semanal) a partir de 1 de enero de 2008.

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

3. 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, compra de materiales, vestuario o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención social.

4. En las actividades en las que pueda existir riesgo para la salud o seguridad por agentes biológicos se concederá, dentro de la jornada, diez minutos para el aseo personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

5. 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 la dirección de la entidad.

En los supuestos donde no exista representación legal de los trabajadores la dirección de las entidades afectadas dará traslado a la comisión paritaria, a fin de que esta valide las referidas excepciones al sistema y cómputo general de jornada.

6. Las empresas y entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Art. 20. *Especificidades de la jornada.*—Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes, 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.

Art. 21. *Libre disponibilidad.*—1. Supone la obligación de estar localizable y disponible, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador/a, que deberá acudir al centro de trabajo

cuando se le requiera en un plazo inferior a sesenta minutos, de ocho a veintidós horas, y en un plazo inferior a noventa minutos el resto de la jornada.

2. La realización de trabajo en régimen de libre disponibilidad 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.

Art. 22. *Trabajo a turnos y nocturnidad.*—1. Se entiende por trabajo a corrotornos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas.

2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las ocho de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de jornada. Asimismo, tendrá el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo.

Art. 23. *Descanso semanal.*—1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días consecutivos que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo.

2. En los supuestos en los que no se pueda garantizar el descanso semanal en fin de semana se tendrá derecho a que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas. No obstante, la semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana.

Esta regla general no será de aplicación a los contratados para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

3. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

Art. 24. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de veintidós días hábiles 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 por el número de días a que tenga derecho.

2. El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección del trabajador y trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos solo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva entidad.

3. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural, salvo los supuestos de contrataciones efectuadas para “curso escolar” en cuyo caso el cómputo se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto.

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

5. Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Todo el personal podrá disfrutar de, al menos, doce días hábiles ininterrumpidos entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).
2. Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 7 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la entidad y el trabajador/a. De esta regla general quedan excluidos quienes que con arreglo al punto 3 están sujetos al cómputo de curso escolar.
3. En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador/a un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo.

6. Si con anterioridad al inicio del disfrute del período vacacional ya concedido se incurriera en situación de incapacidad temporal o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose estas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

7. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Art. 25. *Reducción de jornada.*—El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los seis años.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 26. *Licencias no retribuidas.*—El personal con una antigüedad superior a un año tendrán derecho, por interés particular, a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de quince días naturales consecutivos.

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.

Art. 27. *Permisos retribuidos*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o cinco naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.
3. Dos días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante veinticuatro horas y se produzca en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos cuatro de ellos laborables, si es fuera de la misma.
4. Un día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario sea inferior a veinticuatro horas y se produzca en la misma provincia de residencia, o tres naturales, al menos uno de ellos laborable, si es fuera de la misma.
5. Tres días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o cinco naturales, al menos tres de ellos laborables, si es fuera de la misma.
6. Un día laborable al año por traslado de domicilio habitual.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

b) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección, en dos fracciones de treinta minutos. Asimismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o simultáneamente por mitades, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria de este derecho corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria, quien deberá notificarlo en el momento de acogerse a dicho permiso.

Esta reducción de la jornada podrá conmutarse a voluntad del trabajador por dos semanas más de baja maternal.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de la horas laborales en computo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se consideran comprendidos en este permiso las citaciones judiciales, así como la obtención y renovación de documento nacional de identidad y pasaporte.

d) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de dieciséis horas anuales. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, solo una de ellas podrá disfrutarlo.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

A los efectos de permisos se equiparán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

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

- a) Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Art. 28. *Permiso para asuntos particulares.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta tres días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en el artículo anterior. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la dirección de la entidad.

Art. 29. *Permiso para exámenes.*—Los trabajadores y trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando estos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de nueve permisos al año.

En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir.

Capítulo IX

Excedencias, jubilación

Art. 30. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco, y el derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que

se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador/a excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, en la entidad para la que presta servicios.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las entidades podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la entidad para la que presta servicios.

Durante el primer año del período de excedencia regulada en este apartado se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

Art. 32. *Suspensión.*—Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Jubilación.*—Obligatoria: Como medida de fomento a la incorporación al trabajo de personas jóvenes, debidamente objetivado, se fija como jubilación obligatoria la edad de 65 años y ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a cumplir el período de carencia o a contar con los requisitos exigibles para acceder a la pensión por jubilación, otorgándose en estos supuestos a los trabajadores y trabajadoras afectados el derecho a permanecer en activo hasta completar los requisitos exigibles legalmente.

Voluntaria: Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el ámbito de la intervención social se aplicará, como medida de fomento al empleo, que los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de prestación de Seguridad Social que reglamentariamente les corresponda, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Jubilación parcial: El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los sesenta años, simultáneamente con un contrato de trabajo de relevo. En este caso, a petición del trabajador o trabajadora, se podrá acumular el tiempo de trabajo en período semestral.

Capítulo X Derechos sindicales

Art. 34. *Derechos sindicales.*—Los comités de empresa y delegados/as 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. Ser informado previamente y 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 sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.

5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

6. Las entidades facilitarán a los comités de empresa, delegados de personal, y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien en cada empresa o entidad.

Art. 35. *Acumulación de horas sindicales.*—Se podrán acumular los créditos horarios de todos los representantes de los trabajadores cuando estos pertenezcan a una misma entidad, en uno o varios de ellos, pudiendo llegar hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación horaria sea igual o superior al 50 por 100 de la jornada ordinaria, esta tendrá una duración mínima de seis meses, con un preaviso a la empresa mínimo de un mes para la correcta reorganización de la actividad.

Capítulo XI Régimen disciplinario

Art. 36. *Principios informadores.*—Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la empresa en relación con el personal asalariado.

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

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

Art. 37. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

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

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

3. La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre tres y cinco faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de treinta días.

6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

8. La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.

9. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las Administraciones Públicas con las que se colabore.

Faltas graves:

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

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre seis y ocho días en el período de treinta días.

3. El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las Administraciones Públicas con las que se colabore.

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres a cinco días en el plazo de un mes.

6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.

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 grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

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

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 quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las Administraciones Públicas con las que se colabore.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etcétera, de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.

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 cinco 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. La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

12. El acoso sexual definido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

13. El acoso laboral.

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

Artículo 38. *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.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres y catorce días.

— Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

3. Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

— Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.

— Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.

— Despido.

Art. 39. *Procedimiento.*—1. En los casos de faltas calificadas como leves no será necesaria la instrucción de expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves será necesario expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará al interesado y a los representantes legales de los trabajadores, en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.

Art. 40. *Prescripción.*—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de este, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Capítulo XII

Formación

Art. 41. *Comisión sectorial de formación.*—En el marco del presente convenio se constituirá en el plazo máximo de seis meses, a partir de su entrada en vigor, la comisión paritaria sectorial de formación, que estará compuesta al 50 por 100 por las partes negociadoras del convenio, igualmente se comunicará su constitución a la Fundación Tripartita para la Formación Continua.

Art. 42. *Principios generales.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros or-

ganismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro o entidad, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

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

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

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

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

En el caso de que el trabajador/a realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el trabajador/a abandonase la empresa antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Desarrollo de la formación.*—1. La comisión sectorial de formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación, sobre cuya base se elaborará un plan de formación calendarizado anualmente de cursos a realizar por las empresas, todo ello en el plazo de nueve meses a la entrada en vigor del presente convenio.

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

3. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 44. *Permisos individuales de formación.*—Los trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

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

Las acciones formativas, aprobadas por la comisión sectorial de formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.

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

Art. 45. *Coste de la formación.*—Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión sectorial de formación del convenio, que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación, las empresas, centros o entidades afectadas por el presente convenio colectivo, deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de dichos acuerdos.

Art. 46. *Certificado de asistencia.*—Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

Art. 47. *Criterios de selección en la asistencia a cursos.*—Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los no cualificados, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro o entidad. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.

Capítulo XIII

Seguridad y salud laboral

Art. 48. *Seguridad y salud laboral.*—Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la Ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores/as.

Art. 49. *Revisión médica.*—La entidad garantizará a los/as trabajadores/as la vigencia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios.

Art. 50. *Protección de la maternidad.*—En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual.

Art. 51. *Servicios de prevención.*—Las entidades deberán contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de

la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

El empresario deberá informar, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 52. *Formación en salud laboral.*—Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Capítulo XIV Mejoras sociales

Art. 53. *Ropa de trabajo.*—Las entidades proporcionarán, cuando por razones de la actividad sea necesario, el equipamiento en ropa y calzado acorde con el desarrollo del trabajo, reponiendo dicho equipamiento cuando ello sea necesario y en todo caso, una vez al año.

Art. 54. *Manutención y alojamiento.*—1. El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.

2. El personal interno tendrá derecho a manutención y alojamiento.

Art. 55. *Seguros de responsabilidad civil.*—Todas las entidades afectadas por este convenio deberán contar con una póliza de seguros que garanticen la cobertura de responsabilidad civil del personal regulado por este convenio colectivo.

Se cubrirán los riesgos en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal. Se excluirán los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad y podrá tomar como referencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Art. 56. *Protección de las víctimas de la violencia de género.*—Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Art. 57. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*—Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad tendrán derecho a que las entidades les complementen la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su salario base.

Asimismo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral las entidades abonarán un complemento por diferencia en la forma siguiente:

- Hasta el 100 por 100 del salario base desde el primer día de la baja médica hasta el día 45, ambos inclusive.
- Hasta el 90 por 100 del salario base, en las bajas médicas desde el día 46 en adelante.

Capítulo XV De las retribuciones

Art. 58. *Estructura retributiva.*—1. La estructura retributiva está constituida por:

- a) Salario base.
 - b) Complementos salariales.
2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
- a) Funcionales.
 - b) De vencimiento periódico superior al mes.
 - c) Otros complementos.

Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 19 de este convenio, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Art. 59. *Salario base.*—1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial que aquí se detalla y que tendrá efectos de 1 de enero de 2007.

3. La revisión salarial se ajustará en su caso, a lo establecido en el artículo.

TABLA SALARIAL 2007

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Grupo 1		Director/a, jefe/a o coordinador/a de departamento o de área.	1.766,79 €	24.735,00 €
Grupo 2		Mandos intermedios: Responsable, Coordinador/a de programa, proyecto, equipo y Administración	1.570,36 €	21.985,00 €

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO	DESCRIPCIÓN	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Grupo 3	Personal altamente especializado	Licenciados/as: <i>Psicólogo/a, Abogado/a, Pedagogo/a, Médico/a, etc.</i>	1.431,07 €	20.035,00 €
	Personal técnico especializado	Diplomaturas: <i>Trabajador/a Social, Educador/a Social, Técnico de Admón. y Gestión etc.</i>	1.277,50 €	17.885,00 €
	Personal cualificado	<i>Integración Social, Animación Sociocultural, Monitorado de Ocio y Tiempo Libre, etc.</i>	1.134,64 €	15.885,00 €
Grupo 4.		Personal Auxiliar y de Servicios; <i>Conserjería, Conducción, Limpieza, Cocina, Auxiliar administrativo etc.</i>	848,93 €	11.885,00 €

Art. 60. *Pagas extraordinarias.*—1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporcional al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y complementos funcionales.

Art. 61. *Complementos salariales funcionales.*—Estos complementos no tienen carácter consolidable, y solo se percibirán mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes:

- Superior categoría.—Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría se le abonará la diferencia de sueldo entre la categoría que ostenta y la que ejerce desde el primer día de la realización de los trabajos.
- Trabajo nocturno.—Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche, conforme lo establecido en el artículo 22 del presente convenio, percibirán un plus del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrollan.
- Trabajo a turnos.—Por el trabajo realizado en turnos alternos o rotatorios o bien en forma de correturnos, según lo establecido en el artículo 22 del presente convenio, se tendrá derecho a un complemento de 150 euros/mes.
- Trabajo en domingos y/o festivos.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 23.2, quienes realicen su actividad en 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. El complemento del 25 por 100 se podrá sustituir, por acuerdo entre el trabajador y la dirección del centro, por una compensación en tiempo libre en la misma proporción.
- Libre disponibilidad.—Cuando los trabajadores realicen su actividad en régimen de libre disponibilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio, percibirán un plus del 5 por 100 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 100 por cada hora realizada al margen de su jornada ordinaria.

Art. 62. *Plus transporte.*—Mensualmente se devengará, en concepto de compensación por gastos de traslado, un plus de transporte, en la cuantía de 115 euros mensuales, 1.265 anuales. Este plus no se devengará durante las vacaciones anuales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que el importe anual se establece sobre once meses.

Art. 63. *Cláusula de revisión salarial.*—Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en la tabla anexa según las previsiones oficiales de incremento de IPC para ese año. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC establecido por el Instituto Nacional de Empleo) registrara al 31 de diciembre del año un incremento superior al de las previsiones, se revisarán las retribuciones incrementándolas en dicha diferencia porcentual, a los

efectos de que las retribuciones resultantes sirvan de base para el incremento retributivo del año siguiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

EQUIPARACIÓN SALARIAL GRADUAL

1. Aquellas empresas o entidades en las que la aplicación de las tablas retributivas supongan un incremento en la masa salarial total de la empresa de más de un 15 por 100 sobre los costes retributivos existentes a 31 de diciembre de 2006, podrán proponer, ante la comisión paritaria, la aplicación gradual de las tablas del convenio en dos años, a fin de que en 2007 se repercuta al menos el 50 por 100 de la diferencia existente entre las retribuciones efectivamente abonadas en 2006 y las previstas en la tabla salarial para 2007, fijando, como retribuciones de 2008, el íntegro de las tablas salariales que a esa fecha sean aplicables para el presente convenio colectivo.

Las entidades que acrediten las circunstancias contenidas en el párrafo anterior, y deseen acogerse a la equiparación salarial gradual aquí contenida, deberán notificarlo a la representación legal de los trabajadores y remitir a la comisión paritaria, en el plazo de sesenta días desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, la propuesta completa de equiparación con la documentación justificativa de la situación retributiva (masa salarial desglosada por conceptos retributivos) de la entidad o empresa. La comisión paritaria emitirá resolución de autorización en el plazo de sesenta días, contados desde la recepción de la propuesta.

2. En el supuesto de entidades que a la publicación del presente convenio tengan en ejecución proyectos o programas en los que la aplicación de las tablas retributivas supongan un incremento de más de un 10 por 100 en la masa salarial de los/as trabajadores/as adscritos/as a los mismos, si solicitaran la aplicación gradual de las tablas a dichos/as trabajadores, se aplicará el procedimiento descrito en el punto anterior.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA II

ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DE CATEGORÍAS

Hasta que se ultime el proceso de clasificación profesional previsto en el artículo 16 del presente convenio colectivo, las empresas y entidades, mediante la negociación oportuna con la representación de los trabajadores, procederán a adecuar provisionalmente sus retribuciones a las previstas para los grupos y subgrupos contemplados en el artículo 15 del presente convenio colectivo.

Las empresas o entidades dispondrán de tres meses contados a partir de la publicación del convenio para efectuar esta adecuación, que se entenderá provisional y no consolidada hasta la aplicación de la definitiva clasificación profesional. En cualquier caso, la presente adecuación tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

CLÁUSULA DE DESCUELGO EN LAS EMPRESAS EN PÉRDIDAS

Las empresas o entidades que acrediten objetiva, documental y fehacientemente pérdidas en el conjunto de los dos ejercicios contables anteriores, siempre que su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales recogidas en este primer convenio colectivo, podrán solicitar de la comisión paritaria, con comunicación a la representación legal de sus trabajadores, la no aplicación de las referidas tablas salariales. Tal solicitud deberá efectuarse en el plazo máximo de sesenta días desde la fecha de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del presente convenio o de la correspondiente revisión salarial anual.

Simultáneamente a la comunicación a la comisión paritaria, la empresa o entidad iniciará negociaciones con la representación de los trabajadores en la empresa, si la hubiere, para proponer los criterios a presentar a la comisión paritaria. La negociación no excederá de quince días y, a su finalización, se comunicarán las propuestas a la comisión paritaria.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán mostrar a la representación legal de los trabajadores y a la comisión paritaria la documentación legal contable auditada en aquellas empresas que tengan tal obligación legal, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto de todo ello sigilo profesional.

La comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de treinta días naturales, desde la fecha en la que se presenten las propuestas. En el supuesto de admitir el descuelgo fijará el incremento salarial a aplicar.

Si la comisión paritaria no lograra acuerdo la propuesta se someterá a arbitraje.

ANEXO 1

CATÁLOGO DE ACTIVIDAD

1. Área de intervención psicosocial y socioeducativa: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos al desarrollo integral y continuo de personas, grupos y comunidades en su entorno, así como a la prevención, atención, actuación y compensación ante situaciones de desventaja y riesgo social, educativo y/o económico, desde un enfoque psicossocioeducativo.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

- Servicios de educación social (de calle y familia) y de trabajo social.
- Servicios de primera acogida de inmigrantes.
- Programas de justicia y protección social de menores y adolescentes (centros abiertos, centros cerrados, acogimiento familiar, servicios de adopción, centros de acogida y guarda permanente y/o transitoria, pisos, etcétera).
- Programas de intervención socioeducativa (compensación educativa, absentismo escolar, educación en valores, prevención, sensibilización, educación para la salud, acciones en tiempos tutoriales, actividades extraescolares, talleres educativos, etcétera).
- Programas de desarrollo personal y social (habilidades sociales, crecimiento personal y participación, etcétera).
- Servicios de integración familiar para la promoción del acogimiento familiar y/o la adopción.
- Servicios de apoyo materno-infantil.
- Servicios de atención y orientación psicológica y/o psicopedagógica.
- Servicios de información, orientación, promoción infantil y juvenil en general y especializados (diagnóstico, evaluación y seguimiento de menores, adolescentes y jóvenes en riesgo).
- Centros de acogida (de acción educativa de estancia limitada para mujeres maltratadas, población en pobreza y/o otros colectivos en riesgo de exclusión social).
- Servicios de atención, información, asesoramiento, intervención y tratamiento para mujeres en general y especializados (víctimas de violencia de género, prostitutas, mujeres con problemáticas sociales específicas, etcétera).

- Pisos asistidos para la guarda y preparación a la vida autónoma.
- Centros de día para desarrollo personal e integración social de infancia, juventud y adolescencia en riesgo.
- Centros de día y centros abiertos para mujeres y otros colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicios de atención social en Juzgados.
- Servicios de atención a víctimas de la violencia doméstica (infancia, mujeres, etcétera).
- Servicio de ejecución de medidas penales alternativas a prisión.
- Programas de atención, intervención y mediación familiar.
- Escuelas de padres y madres.
- Servicios de tutela.
- Servicios de formación básica y alfabetización de personas adultas.
- Servicios de apoyo a la adopción internacional.
- Centros de atención a la infancia.

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

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

- Pretalleres para el desarrollo personal, la integración social y compensar déficit socioeducativos a adolescencia y juventud en riesgo.
- Centro de día para favorecer la inserción social de colectivos en situación de exclusión, preparación ocupacional y prelaboral.
- Servicios de información, orientación, asesoramiento, intermediación y sensibilización empresarial.
- Acciones experimentales en cuanto a metodología y lo colectivo que sean innovadoras en la búsqueda de la inserción sociolaboral.
- Acciones de orientación e información profesionalizadora.
- Servicios de inserción o reinserción sociolaboral.
- Servicios de orientación profesional para el empleo y asistencia para la autoocupación, itinerarios de inserción ocupacional.
- Acciones de motivación laboral.
- Servicios integrales de mejora de la ocupabilidad para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Programas de empleo con apoyo tutorial.
- Servicio de apoyo a la integración laboral en empresa ordinaria para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Servicios terapéuticos de orientación laboral (pretalleres, oficinas técnicas laborales, etcétera).

3. Área de intervención sociosanitaria y asistencial: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la atención tanto preventiva como asistencial hacia individuos, grupos o comunidades cuyas condiciones de salud física y o psíquica, relacionadas a su vez con determinadas necesidades sociales requieran de una intervención multidisciplinar de orden biopsicosocial con el objeto de mejorar su calidad de vida.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

- Servicios psicosociales para favorecer el confort y calidad de vida de enfermos terminales.
- Servicios de apoyo emocional al duelo.
- Servicios de apoyo emocional del enfermo y a sus familias (afectados por el VIH, etcétera).
- Equipos y servicios de coordinación entre recursos sanitarios y sociales.
- Acogida familiar para evitar o retrasar la institucionalización.
- Centro de estancia limitada para sustitución temporal del hogar y acogimientos residenciales de urgencia.
- Servicios de prevención del VIH y drogodependencias.
- Programas sociosanitarios integrales para el tratamiento de adicciones.

- Programas de desintoxicación, deshabitación en drogodependencias y reinserción social en drogodependencias: CAD, CAID, pisos.
- Programas de reducción de daños en drogodependencias (metadona y otros): Autobuses, centros de día...
- Servicios sociosanitarios de rehabilitación dirigidos a colectivos en situación de riesgo o exclusión social.
- Actividades de ocio y apoyo al enfermo hospitalizado.
- Servicios de atención asistencial a colectivos en grave dificultad social (ayuda alimentaria, comedores, roperos y otras necesidades básicas).
- Servicios de emergencia social.

4. Área de intervención sociocomunitaria y sociocultural: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a mejorar la calidad de vida de un grupo o una comunidad con el fin de mejorar la situación social de sus componentes mediante, por un lado, procesos de estructuración y cohesión, de sensibilización ante la desigualdad y de mejora de la convivencia y, por otro, a través de la articulación de procesos de participación del colectivo en su propia transformación y desarrollo humano, social y cultural fomentando la educación en valores a través de actividades culturales, lúdicas, sociales y medioambientales.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

- Programas de animación sociocultural, actividades socioculturales, de ocio y tiempo libre educativo en centros culturales/casas de la cultura, centros cívicos, escuelas de personas adultas, centro de mayores u otras entidades y asociaciones (colonias urbanas, campamentos, ludotecas, ocio nocturno, intercambios culturales, campos de trabajo, salidas culturales o deportivas, etcétera).
- Programas y servicios de promoción grupal y comunitaria, de la participación y del asociacionismo.
- Servicios de mediación (vecinal, cultural, jurídica, familiar).
- Programas de desarrollo local.

- Programas de sensibilización para la convivencia intercultural, educación para la paz, y cooperación para el desarrollo.
- Programas de educación medioambiental (aulas de naturaleza, granjas escuela...).
- Servicios de fomento de los derechos civiles y sociales y sensibilización de la igualdad de oportunidades.
- Servicios de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Servicios de mediación (cultural, jurídica, familiar).
- Servicios de promoción grupal y comunitaria.
- Programas de sensibilización, educación comunitaria y concienciación social.

5. Área de gestión, diseño y evaluación de programas sociales: Conjunto de servicios, centros, equipos y programas dirigidos a la planificación y administración de los recursos materiales tecnológicos y humanos, con vistas a sistematizar desde bases técnicas el desarrollo y supervisión de las labores, y la eficacia y eficiencia de las actuaciones de intervención social.

En este ámbito quedan comprendidas, entre otras, las siguientes actuaciones y actividades:

- Diseño de programas de intervención social y de proyectos de acción-investigación.
- Evaluación y análisis de resultados, difusión de buenas prácticas.
- Coordinación de proyectos pluridisciplinares, interterritoriales (dirección de recursos y equipos, búsqueda de financiación pública y privada).
- Investigación aplicada y detección de nuevas necesidades sociales.
- Asesoría especializada y consultoría (accesibilidad y eliminación de barreras físicas y de la comunicación, organización de equipos...).
- Servicios de formación orientados a profesionales de las áreas asistencial, sociosanitaria, de servicios sociales, psico-social y socioeducativa.

(03/19.680/07)