

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2020/542 *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Fundación Proyecto Hombre Jaén".*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos

EXPEDIENTE: 23/01/0019/2020

CÓDIGO CONVENIO: 23101751012020

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial, para FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN, recibido en esta Delegación Territorial de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Jaén, el día 04 de febrero de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 07 de enero de 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 06 de febrero de 2020.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ACTA DE REUNIÓN: PARA LA FINALIZACIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA
FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE (JAÉN)

En Jaén, 7 de enero del 2020

Reunidos:

Por parte empresarial:

Rafael López-Sidro Jiménez

Por parte sindical:

Rafael Delgado Linares

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores y 88.1 del Estatuto de los trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

Orden del día:

Único. Reunión negociadora del I Convenio Colectivo de la Fundación Proyecto Hombre Jaén.

Desarrollo de la reunión:

En el día de hoy, se llega al siguiente Acta de fin de la negociación con la aprobación del I Convenio Colectivo 2020-2024 en los términos y articulado siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE FUNDACIÓN PROYECTO HOMBRE JAÉN

Disposiciones generales:

CAPÍTULO I
Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo, siendo de aplicación en la Fundación Proyecto Hombre Jaén, en el territorio de la provincia de Jaén.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de trabajo afectará al centro de trabajo de Fundación Proyecto Hombre Jaén que tiene como objeto reeducar y reinserir a personas con problemas de desestructuración personal, familiar y/o social, con especial atención a los concurrentes a una adicción, prevenir y minimizar los riesgos de padecerlos, así como ayudar a descubrir un estilo de vida que favorezca el crecimiento integral de hombres y mujeres de cualquier edad y condición, utilizando el método educativo - terapéutico de Proyecto Hombre.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este acuerdo será de aplicación a todo/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios a Fundación Proyecto Hombre Jaén, de sus recursos o programas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2020 extendiéndose su ámbito temporal hasta el 31 de diciembre de 2024, si bien las condiciones económicas entrarán en vigor en el momento de su firma.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio podrá hacerse por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses a la finalización de su vigencia, pudiendo ser denunciado en su totalidad o anualmente denunciar las condiciones económicas, comprometiéndose desde ese momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a este, debiéndose constituir la mesa negociadora en el plazo de un mes.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso, mantendrá su vigencia este Convenio.

A defecto de denuncia, se prorrogará de forma automática bianualmente.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este acuerdo regularán las relaciones entre la Fundación y su personal. Para lo no previsto en éste, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este Convenio Colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa y en el o los empleado/s, si en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un

todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad.

En caso de nulidad por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado y se aplicará a todos los efectos el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Para la interpretación y aplicación del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, formada por dos trabajadores y por un número igual de representantes de la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo.
2. La vigilancia y el seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
3. Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.
4. Proponer a la Comisión Negociadora, alternativas a la redacción declarada nula, para el caso en que la autoridad laboral o judicial declare ilegal algún aspecto de este Convenio.
5. Capacidad de proponer a la comisión negociadora la renovación, prórroga durante su vigencia así como la adaptación a los cambios normativos y legislativos.
6. Conocer de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.
7. Participar en la determinación de los programas de formación que se vayan a desarrollar con carácter general en el sector.
8. Redactar el reglamento de funcionamiento interno.
9. Las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los Art. 41.6 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Seguimiento para la correcta aplicación de las medidas y Planes de Igualdad acordados, así como en cualquier otro aspecto que se pacte con el fin de evitar discriminaciones de cualquier tipo.
11. Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este Convenio Colectivo.
12. Planificar acciones de información, formación y asesoramiento en materia de planes de igualdad y protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo, y/o sexual, e identidad

sexual en el trabajo.

13. Planificar acciones de información, formación y asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de protocolo por acoso laboral.

14. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante la convocatoria por escrito a la presidencia y resto de miembros de la misma con una antelación mínima de 15 días. En la convocatoria deberá expresarse el orden del día previsto.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan de forma presente o representada la mayoría de cada parte que la componen.

Las decisiones de la Comisión Mixta deben requerir para su validez, del voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y los acuerdos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

Del contenido de lo acordado se levantará acta que será custodiada por quien ostente la Presidencia, y se entregará copia a cada parte.

Las partes acuerdan establecer como órgano de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA).

CAPÍTULO II
Categoría profesional

Artículo 11. Grupos y categorías laborales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente pacto, acorde con su trabajo y responsabilidades desarrolladas en el centro, se clasificará según los grupos siguientes:

Grupo 0

- Director Económico
- Director Terapéutico

Grupo 1

- Directores de Área

Grupo 2

- Personal de Administración
- Terapeutas
- Directores de Recursos

Grupo 3

- Educadores/as

CAPÍTULO III
Contrataciones y ceses.

Artículo 12. Formalización del contrato.

Se acuerda de forma expresa la posibilidad de hacer uso de todas las distintas modalidades de contratación.

A los efectos previstos en el artículo 15,1,b del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción se establece que la duración del contrato será de 12 meses en un plazo de 18 meses o aquella máxima que en cada momento permita la legislación vigente.

Cuando las circunstancias lo requieran, la entidad facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador/a a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 13. Período de prueba.

Todo el personal que sea objeto de contratación quedará sometido a el periodo de prueba que se establece en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores sin que el mismo pueda exceder de seis meses para los grupos O, I, y II; para el resto de personal se fija en dos meses.

Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 14. Extinción del contrato.

El contrato podrá extinguirse por algunas de las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Preaviso.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos 0 y 1 y quince días para el resto de grupos.

La falta de preaviso establecido facultará a la entidad 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 entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el/la trabajador /a.

CAPÍTULO IV
Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral efectiva de trabajo será de 40 horas a la semana, sin que en cómputo anual pueda superar las 1.750 horas.

El derecho que tengan los/as trabajadores/as a reducciones de jornada serán acordes con la normativa laboral vigente.

La Fundación realizará anualmente el calendario laboral anual.

Por la dirección de la empresa se podrá, previa comunicación a los representantes de los/las trabajadores/as, establecer una jornada irregular sin que esta pueda superar el 10% de la jornada anual, y de cuyo conocimiento tendrán los trabajadores afectados con una antelación como mínimo de 5 días.

Artículo 17. Trabajo a turnos.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los/as trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el/la trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Artículo 18. Calendario laboral.

Se registrará por lo establecido según resolución de la Dirección General de Empleo u organismo competente para cada año y Comunidad Autónoma del centro de trabajo. Debido a la actividad de esta Fundación se considerarán laborales los 7 días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de los trabajadores establecidos por la legislación vigente, así como del cómputo de los días festivos.

Artículo 19. Descanso semanal.

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas.

Artículo 20. Vacaciones anuales.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones anuales de 25 días laborables.

En la medida de lo posible, los/as trabajadores/as disfrutarán del 15 de junio al 15 de septiembre de 15 días laborables de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.

El calendario de vacaciones se acordará entre los/as trabajadores/as, su representante y la dirección.

Artículo 21. Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial.
- b) Hasta tres días laborables en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o defunción de familiares hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo sea necesario desplazarse fuera de la provincia el permiso será de cinco días.
- c) Hasta dos días laborables, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cuatro días.

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

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

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

- d) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un/a hijo/a, adopción o acogimiento definitivo, el padre tendrá derecho a un permiso de los días que marque la normativa vigente.
- e) Licencias para acudir a consultas médicas:
 - 1. *Para el/ la trabajador/a:* 12 horas al año, con independencia del nº de horas de la jornada laboral, cuando no sea posible hacerlo fuera del horario laboral, y siempre con justificación médica.
 - 2. *Para hijos/as:* 12 horas al año, con independencia del número de horas de la jornada laboral, cuando no sea posible hacerlo fuera del horario laboral, y siempre con justificación médica.
- f) Se concederá el tiempo necesario para la realización de exámenes oficiales.
- g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22. Lactancia.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad,

podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución del salario entre, al menos, un octavo y la mitad de la misma.

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

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

Artículo 24. Permiso lactancia.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los artículos anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá pre-avisar a la dirección con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la dirección y el/la trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los artículos anteriores serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 25. Excedencias.

1.- *Por cuidado de hijos:* Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, considerándose estos periodos como tiempo efectivo de trabajo. Se contemplan los casos de acogimiento de forma similar.

2.- *Por cuidado de familiares:* Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En cuanto a los casos en que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.

3.- *Voluntaria:* Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la entidad se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador

si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4.- *Forzosa*: Su concesión es obligatoria por la entidad y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. Las causas son: designación o elección para un cargo público y/o realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Artículo 26. Permiso sin sueldo.

Todo el personal, con una antigüedad mínima de tres años, podrá solicitar hasta un mes de permiso sin sueldo al año, que habrá de serle concedido si lo solicita con un preaviso de diez días de antelación, exceptuando casos de grave necesidad, circunstancia por la cual no se exigirá ningún tiempo de preaviso. Queda a criterio de la Fundación la concesión del permiso cuando lo solicite más de un/a trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del mismo.

Artículo 27. Permisos para la formación.

La participación en las actividades programadas por la Dirección de la Fundación Proyecto Hombre Jaén para cada Área, (Autoayuda, Coordinación terapéutica, Convivencias, entre otras) serán consideradas como jornada laboral efectiva y por tanto, será obligatoria. La inasistencia deberá ser justificada documentalmente.

Si el/la trabajador/a no estuviese en turno de trabajo en la convocatoria de formación, éste/a deberá asistir siendo compensado/a en su jornada laboral tal y como se acuerde con la dirección.

Los/as trabajadores/as podrán proponer cursos de formación a la entidad y la misma, estudiará la posibilidad de autorizar la asistencia y/o asumir el coste o parte de éste, siempre y cuando las mismas tengan relación con la actividad profesional que desarrolla el/la trabajador/a.

Para ello deberán presentar la oportuna solicitud indicando, el tipo de curso, materia del mismo, duración, etc., así como las necesidades de libranza que supone. La entidad deberá contestar.

Si lo considera oportuno, indicará el crédito horario (jornada efectiva) que se asume por la entidad.

CAPÍTULO V
Retribuciones

Artículo 28. De los salarios.

El salario bruto del trabajador se compondrá de los conceptos: salario base y dos pagas extraordinarias al año que se devengarán semestralmente, una en junio y la otra en diciembre, cuyos importes son los siguientes:

GRUPO CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL 2020	PAGA EXTRA 2020
GRUPO 0	1.377,98 €	1.411,03 €
GRUPO 1	1.352,59 €	1.352,59 €
GRUPO 2	1.319,55 €	1.319,55 €
GRUPO 3	1.131,82 €	1.281,82 €

Los/as trabajadores/as de la entidad tienen derecho a percibir 2 pagas extraordinarias de devengo semestral en los meses de junio y diciembre.

El salario bruto de los/as trabajadores/as contratados/as para formación estará compuesto por los mismos conceptos que el del resto de los trabajadores siendo el salario base equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en el momento de la contratación.

Para los trabajadores contratados en prácticas su salario será el establecido para su categoría profesional al que se le realizará el porcentaje correspondiente dependiendo del año 60% para el primer año de contratación o 75% para el segundo año de contratación.

1.- *Trabajo nocturno.*

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

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

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será de 100€/mensuales o se compensará mediante descanso equivalente.

2.- *Horas extraordinarias.*

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

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

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

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio y por cada hora extraordinaria realizada se generará un descanso de 1 hora y 5 minutos.

3.- Trabajo a Turnos.

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

Los trabajadores/as sujetos a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

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

Si bien la turnicidad afecta solo a la categoría de Educador (grupo 3), tan solo se realiza 2 días al mes. Se compensará con un aumento de vacaciones de 3 días anuales.

4.- Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

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

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional de dirección de un recurso.

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

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE BRUTO ANUAL
0	396,62€
1	396,62€
2	396,62€

El Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la

consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Para el complemento de coordinación se establece una cuantía mínima de 150 euros y un máximo de 400 euros brutos año en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la siguiente tabla:

TRAMOS	IMPORTE BRUTO ANUAL
Equipo de trabajo básico (3 personas)	150€
Equipo de trabajo intermedio 1 (De 4 a 5 personas)	200€
Equipo de trabajo intermedio 2 (De 6 a 8 personas)	300€
Equipo de trabajo más de 8 personas	400€

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

Los complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto se devengarán una vez que por parte de la Dirección se designen las funciones, el equipo o el proyecto a realizar, así como la persona en la que recaerá la responsabilidad, la coordinación de un equipo o la dirección de un proyecto.

5.- Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto.

Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

6.- Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo:

Este complemento no tienen carácter consolidable y solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho al mismo.

La cuantía de este complemento asciende a 50€ mensuales.

7.- Complemento por Guardia y/o Expectativa.

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

Las entidades designaran los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizaran, en su caso, a los trabajadores para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para periodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de

guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.

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

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

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

Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirán una compensación económica equivalente como mínimo al 5 % del salario base del grupo profesional al que pertenezca.

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

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

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

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

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

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

8.- *Complemento de Plena Dedicación.*

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

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

grupo profesional al que se encuentren adscritos.

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

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

9.- Complemento de Experiencia Profesional.

De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

GRUPO	IMPORTE BRUTO ANUAL
0	360€
1	360€
2	300€
3	240€

10.- Complemento por Trabajo en Sábados, Domingos y Festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento de 50€ mensuales.

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

11.- Complemento por Festivos de Especial Significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento, un día más de vacaciones. El citado complemento se establece en 25€ por día trabajado.

Artículo 29. Dietas y Kilometraje.

En el caso de que la entidad requiriera a un/a trabajador/a para realizar servicios que exigieran el uso de su vehículo particular se le abonarán, además de los gastos de autopista y aparcamiento, debidamente justificados, una cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Asimismo, si el/la trabajador/a, por motivos laborales debiera realizar comidas o pernoctar fuera de su domicilio tendrá derecho a que la entidad le abone el importe por media dieta de 13,33€ y el de la dieta completa 26,67 €.

La entidad vendrá obligada a anticipar la cantidad, si así se lo demandara el/la trabajador/a, sin perjuicio de la ulterior y definitiva liquidación tras la presentación de los oportunos justificantes de gastos.

La Fundacion podrá acordar asignaciones por desplazamientos a recursos concretos.

CAPÍTULO VI
Condiciones sociales

Artículo 30. De la Incapacidad.

Los/as trabajadores/as en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, recibirán por parte de la Fundación el complemento salarial necesario para cubrir el 100% del total de la base de cotización.

En los casos del resto de contingencias se abonará al trabajador el 50% de la cantidad que resulte de restar a la base de cotización la cuantía que perciba bajo el concepto de Incapacidad Temporal.

Este artículo se aplicará a contingencias acaecidas a partir de la firma del Convenio.

La gestión y control de la incapacidad temporal, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, se realizará a través de la sanidad pública y/ o de la mutua.

CAPÍTULO VII
Igualdad y no discriminación

Artículo 31. Igualdad de oportunidades.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/07, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberán tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/07, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

CAPITULO VIII
Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas leves.

Serán consideradas **faltas leves** las siguientes:

- Cuatro faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante tres meses.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- No notificar en un plazo de 4 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- Incumplimiento respecto del código de conducta de la Fundación.

Artículo 33. Faltas graves.

Serán consideradas **faltas graves** las siguientes:

- Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de tres meses.
- Más de una y hasta tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de tres meses.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la Fundación; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros/as o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- La reincidencia en falta leve.

- Incumplimiento reiterado del código de conducta de la Fundación, más de dos veces.

Artículo 34. Faltas muy graves

Serán **faltas muy graves** las siguientes:

- Actuaciones que atenten al Código Deontológico y/o constituyan fraude, abusos, actos contrarios a la buena fe contractual. Robos y hurtos. Descenso voluntario del rendimiento en el trabajo sin causa que lo justifique, maltrato físico o verbal grave a compañeras/os, voluntarias/os o usuarias/os de los servicios prestados por la entidad, actitudes racistas o xenófobas, difundir información confidencial de las/os usuarias/os fuera del ámbito profesional y análogos. El consumo de estupefacientes y psicotrópicos u otras adicciones,
- Cuatro faltas injustificadas o más de asistencia al trabajo en el plazo de tres meses.
- Acumulación de más de dos faltas graves por los mismos hechos o de tres por distintos hechos.
- Tres o más incumplimientos respecto del código de conducta de la Fundación.

Artículo 35. Prescripción.

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

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones serán:

- Por **faltas leves**: Amonestación verbal, amonestación por escrito.
- Por **faltas graves**: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, dependiendo de su gravedad y si existiera reincidencia.
- Por **faltas muy graves**: Suspensión de empleo y sueldo superior a quince días, apercibimiento de despido acompañado de suspensión de empleo y sueldo, y despido disciplinario.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al/la trabajador/a, indicando la fecha y los hechos que lo motivaran, siendo la ausencia de estos requisitos motivo de prescripción a efectos laborales.

También se remitirá copia a los/as delegados/as de personal de la Fundación. Todas las sanciones darán, como mínimo, desde la recepción de la comunicación de la misma, un plazo para que el/la trabajador/a presente alegaciones si lo desea, siendo éste de cuatro días laborables para las faltas graves y de diez días laborables para las faltas muy graves.

Todas las propuestas de sanción incorporarán un informe preceptivo de los/as delegados/as de personal.

Reducción de sanciones:

La entidad, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta anterior del/a trabajador/a, podrá reducir las sanciones por falta.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 37. De los/as trabajadores/as y sus representantes.

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

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

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

Los comités de entidad, delegados/as de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 a 76 del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la Fundación, 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 Fundación, 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/as delegados/as de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, de dimensiones

suficientes y colocadas en sitios visibles, para la información del comité de entidad y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Fundación, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien en cada entidad.

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

Artículo 38. De la Asamblea.

Las Asambleas de trabajadores/as, se regirán de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Los/as trabajadores/as de la Fundación o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por el/los delegado/os de personal o centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al 30% de la plantilla. La Asamblea será presidida, en todo caso por el/los/las delegado/os/as de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Fundación.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. Cualquier modificación precisará de la votación de urgencia y su aprobación por mayoría absoluta.

La presidencia comunicará al representante de la Fundación la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Fundación que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Fundación.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una solamente y fechadas en el día de la primera.

Convocatoria:

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al representante de la Fundación con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Votaciones:

Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los/as trabajadores/as, se requerirá para la validez de aquéllos/as el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de

la mitad más uno de los/as trabajadores/as de la Fundación.

Artículo 39. Inscripción del acuerdo.

De acuerdo con el RD 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro, depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el presente acuerdo se inscribirá en el registro correspondiente dentro del plazo de quince días a partir de la firma del mismo.

Jaén, a 06 de febrero de 2020.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.