



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "VII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura para los años 2019-2021". (2020062060)

Visto el texto del "VII convenio colectivo para el personal de CCOO de Extremadura para los años 2019-2021" -código de convenio 81100092012016- que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2020, de una parte, por los representantes de la organización sindical, en representación de la parte empresarial y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el artículo 6 del Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 28 de agosto de 2020.

La Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



VII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
DE CCOO EXTREMADURA 2019-2021

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la organización de CCOO de Extremadura y los trabajadores y trabajadoras de dicha organización

Artículo 2. Ámbito personal.

2.1. Este convenio será de aplicación para todos los trabajadores y todas las trabajadoras que durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia orgánica y por cuenta de CCOO de Extremadura en todas sus sedes y centros de trabajo.

2.2. Se excluyen parcialmente de dicha aplicación:

- a) A todas aquellas personas que, aun estando contratadas por la Organización, su relación con el sindicato deriva de su elección por los órganos de dirección de CCOO de Extremadura y que por tanto, están sujetos a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electos, rigiéndose, por tanto, por lo establecido en los Estatutos de CCOO de Extremadura, salvo en las cuestiones derivadas de la relación que estos cargos mantengan con la organización, que no se encuentren expresamente recogidos en este cuerpo normativo, en cuyo caso, el VII convenio colectivo de CCOO de Extremadura, le será de aplicación supletoria.
- b) El personal contratado específicamente para programas, cuando estos programas, subvencionados por organismos públicos, vengán imponiendo la duración y/o los salarios a devengar para dicho personal, se regirán específicamente por lo establecido en los mismos en cuanto a estos extremos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años: hasta el 31 de diciembre de 2021, no obstante, en cuanto a los efectos económicos que se deriven del mismo, se entenderán que surtirán efectos con carácter retroactivo desde el 01/01/ 2019.

Artículo 5. *Denuncia y Prórroga.*

EL contenido normativo del presente texto se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie por alguna de las partes con, al menos, 2 meses de antelación, bien a su término, o bien al término de la prórroga en curso. Si las conversaciones o estudio se prorrogasen por plazo que excediera de la vigencia del convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la publicación efectiva del nuevo convenio. Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio a fin de garantizar los derechos socio laborales de todos los trabajadores y todas las trabajadoras.

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

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso. No obstante, se deja abierta la posibilidad de acuerdos anuales para cuestiones tales como jornadas y horarios o cantidades.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la organización, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros de trabajo el nivel de productividad adecuada, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros incluidos en este convenio, previa información razonada a la R.L.T.

Artículo 7. *Calidad e Incompatibilidad.*

7.1. Calidad: Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención tanto a la afiliación



como a personas externas a la organización que precisen de nuestros servicios y/o asesoramiento, prestada por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr los objetivos de esta organización y la atención correcta a la afiliación y usuarios de nuestros servicios.

- 7.2. Incompatibilidad: el personal contratado, en el ámbito de los Servicios Jurídicos, técnicos/as de Gabinetes, indistintamente por la vía que surja la contratación, y el tiempo de duración de dicha relación laboral, tendrá dedicación exclusiva al desempeño de dichas funciones, en el ámbito de sus competencias profesionales, que no podrá compatibilizar con trabajos realizados de manera externa de igual o similar característica, ni existir concurrencia y/o solapamiento en el ejercicio de las actividades propias para las que fueron contratados/as, pudiendo ser esta considerada como competencia desleal que puede llevar aparejada la utilización de los medios y/o información aportados por el sindicato para uso personal y beneficio propio. Este hecho será calificado como falta disciplinaria muy grave con las consecuencias que de ella se deriven.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

- 8.1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por un número como máximo de tres miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa.
- 8.2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la organización sitos en Avd. Juan Carlos 1.º, nro. 47 de Mérida
- 8.3. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice "in situ".

- 8.4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.



CAPÍTULO II

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 9. Respeto al Principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación.

- 9.1. Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, síquica o sensorial, el origen étnico o las convicciones religiosas. Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.
- 9.2. La Representación Legal de los Trabajadores, tendrá la labor de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Artículo 10. Comisión de Igualdad.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la organización sindical.

La composición será paritaria entre la organización y la RLT, en la proporción que se determine a la fecha de su constitución, contando con la asesoría de personas expertas en la materia cuando se estime necesario y que participarán en la misma con voz, pero sin voto.

La Comisión de Igualdad se dotará de un reglamento de funcionamiento interno donde se fijarán sus funciones, periodicidad, etc. que permitan su mejor funcionamiento.

Esta Comisión habrá de estar constituida en un plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del presente convenio.



CAPÍTULO III
DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Clasificación profesional.

Los grupos profesionales se clasificarán en función del trabajo efectivamente realizado, y/o de la titulación requerida para el acceso al desempeño del puesto de trabajo, según lo recogido en el anexo I.

El sistema de clasificación profesional se basará en criterios comunes para el personal de plantilla, evitando discriminaciones por razón de sexo.

GRUPO I: PERSONAL TÉCNICO.

Personal técnico y/ o titulados superiores.

Titulados de grado medio.

Como norma general, estarán encuadrados en este grupo los siguientes perfiles profesionales:

- Abogados y Abogadas.
- Economistas.
- Responsable de RRHH y Financieros.
- Personal Técnico de Titulación Superior.
- Personal Técnico de Programas.
- Responsable de Gestión Contable y Administrativa.
- Responsable de Gestión Informática.
- Personal Técnico de Apoyo.
- Titulados medios y/o diplomados.

**GRUPO II: ADMINISTRACIÓN.**

Personal de administración. Ciclo formativo grado medio o superior o equivalente.

Como norma general, estarán encuadrados en este grupo los siguientes perfiles profesionales:

2.1. Oficial Administrativo y Administrativa. Titulados ciclo formativo grado superior

2.2. Auxiliar Administrativo y Administrativa: Ciclo formativo de grado medio.

2.3. Personal de apoyo a programas: estudios básicos y/o elementales

GRUPO III: SERVICIOS GENERALES.

— Ordenanza

— Personal de limpieza.

— Personal de mantenimiento

Artículo 12. Requerimientos y funciones.**GRUPO I.****12.1. Personal técnico y/o titulados superiores y medios.**

Corresponden al desempeño de los puestos de trabajo tipo necesarios en las diversas áreas de actuación de CCOO de Extremadura, con capacidad autónoma de trabajo, así como de gestión y coordinación en actividades de apoyo técnico interdisciplinario que requieren las actividades y proyectos desarrollados en CCOO de Extremadura, incluyendo las tareas de desarrollo y de gestión técnico-administrativas de proyectos y programas.

El personal de este grupo debe disponer de titulación universitaria, salvo en los casos en que la dirección del sindicato estime que no es necesario porque el trabajador o trabajadora dispone de conocimientos y experiencias suficientes y probadas. Deberá además conocer el uso de las herramientas informáticas de tal manera que disponga de autonomía ofimática en la realización de sus labores técnicas; y disponer de la polivalencia temática y funcional necesarias para el desempeño íntegro de las actividades y proyectos que se les encomiende.

El personal técnico debe estar en condiciones, con el nivel acorde de su categoría profesional, de coordinar equipos de trabajo, impartir formación, seleccionar la infor-



mación técnico-sindical relevante y asesorar, tanto en materias generales como en las relacionadas con su especialidad.

Corresponde al desempeño de puestos de trabajo del área funcional de administración y gestión administrativa que, en su nivel correspondiente, desarrolla tareas de carácter económico y/o contable, tales como: intervención contable, operaciones de contabilidad, tesorería, gestiones de compra, gestión del material informático, cobros y pagos; realización de operaciones de cálculo de complejidad acorde con su categoría.

Este personal deberá estar en posesión de título ciclo formativo o equivalente, salvo en los casos en que la dirección del sindicato estime que no es necesario porque el trabajador o trabajadora dispone de conocimientos y experiencias suficientes y probadas.

El Personal Técnico de Programas con la titulación académica adecuada en cada caso, se contratará para la realización, desarrollo y/o ejecución de un programa concreto. Sus funciones serán aquellas especificadas expresamente en el programa de que se trate.

De igual forma el personal técnico de apoyo, con la titulación académica adecuada en cada caso, realiza funciones de apoyo a los distintos Gabinetes y a los distintos servicios, actividades, programas y proyectos que por sus dimensiones necesiten de apoyo técnico.

El personal Técnico de Apoyo del área de Administración, realizará las siguientes tareas:

Tramitación, interna o externa de documentos laborales, comerciales, administrativos o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendado, ante el personal de la organización, organismos oficiales, empresas privadas etc. Justificación económica de cualquier convenio o programa de CCOO de Extremadura. Gestión de personal. Control y elaboración de la facturación del Gabinete Jurídico de CCOO.

Se exige al personal técnico: coordinación interna, trabajo en equipo, especialización disciplinar y suficiente polivalencia funcional, así como, la dedicación exclusiva para el sindicato en materias de igual o similar ámbito a aquél por el que fue contratado y en cuya virtud desempeña sus funciones, independientemente del tipo de contrato y/o duración del mismo, en el ámbito de actuación de los servicios jurídicos. En este sentido, el personal comprendido en este grupo, no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño por sí, de un segundo puesto de trabajo de similares características a las correspondientes a su categoría/grupo profesional, ni usar información ni medios de la organización con fines lucrativos, o de interés personal o de cualquier otro tipo.

**GRUPO II.****12.2. Personal de Administración:**

Grado medio y/ o superior de ciclos formativos o equivalente:

Recepción, clasificación, derivación y control de comunicaciones telefónicas; archivo y documentación; manejo a nivel de usuario de paquetes ofimáticos estándar; mecanización y mecanografiado de documentos, atención, información y derivación, en su caso del público; seguimiento y control de procedimientos administrativos; atención a afiliados y a usuarios de los servicios del sindicato.

12.3. Personal de apoyo a programas: realizarán aquellas funciones requeridas a fin de desarrollar y ejecutar los programas concretos a los que se vinculen, bajo la supervisión directa de una jefatura o categoría superior.

GRUPO III.**12.4. Personal de servicios generales.**

Corresponde al desempeño de puestos de trabajo de servicios generales que requieren la realización de tareas profesionales que no exigen una formación o cualificación específica, desarrollando las mismas en el marco de actuaciones y rutinas preestablecidas de atención, limpieza y mantenimiento, u otras de carácter simple, bajo la dirección de otras personas de la organización determinadas al efecto.

CAPÍTULO IV**DE LA CONTRATACIÓN Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL****TÍTULO I****PRINCIPIOS Y FORMAS CONTRACTUALES*****Artículo 13. Principios rectores.***

Las contrataciones de trabajadores/trabadoras se ajustarán a las normas legales sobre la contratación y a las específicas que figuren en el presente convenio.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la organización, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.



El procedimiento de selección se realizará en base a criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género. En las ofertas de trabajo se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto de trabajo en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista, utilizando para ello lenguaje inclusivo.

La Comisión encargada de la selección del personal estará compuesta por personas de ambos sexos a las que se les facilitará la formación en igualdad de oportunidades.

Con el fin de velar por los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, se asegurará la igualdad de trato para todo el personal de plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, jornada completa, tiempo parcial o temporal).

Artículo 14. Procedimiento de acceso.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

La Organización informará a la RLT de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable a los/las candidatos/as, la categoría profesional y la retribución salarial, de los requisitos que deben reunir las personas, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar y plazos para la solicitud, así como de las distintas fases que pueda incluir el proceso de selección.

Artículo 15. Forma y duración de los contratos.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Artículo 16. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Grupo personal técnico: Tres meses.



Grupos administración: Dos meses.

Grupos servicios generales: Un mes.

2. Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.
3. El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.
4. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 17. Régimen jurídico de contratación.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la organización, con la preceptiva información previa a los representantes legales de los trabajadores.

TÍTULO II

DEL ASCENSO Y LA PROMOCIÓN

Artículo 18. Ascensos y promociones.

Si existiera en la organización la necesidad de cobertura de vacantes, así como la generación de puestos de nueva creación, se priorizará la oportunidad de promoción interna al personal en activo, con una antigüedad igual o mayor a 12 meses que proceda de grupo profesional inferior y no equivalente, mediante una convocatoria interna que permita la promoción y, en su caso, el acceso a esos nuevos puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras de la Organización.

La Organización promoverá el ascenso de categoría profesional a los trabajadores y trabajadoras únicamente en función de su titulación, sus cualificaciones y capacidades profesionales, con independencia de su raza, color, sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual u origen social.



La Organización, para la cobertura de vacantes utilizará, los canales de información, bajo los principios de publicidad e igualdad de oportunidades facilitando para ello información precisa y detallada sobre los puestos vacantes y los requisitos a cumplir por las personas aspirantes, utilizando a tal fin los medios necesarios. La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en el centro.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los/as trabajadores/trabajadoras de uno y otro sexo. Debiendo respetar todas las circunstancias de no discriminación reguladas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la preceptiva información y consulta con la representación legal de los trabajadores, y en el caso de que se llegase al acuerdo de no realizar la convocatoria interna, la dirección optará por una convocatoria pública o por cualquier otro procedimiento de selección que se considere oportuno.

Para la cobertura de puestos de trabajo tanto fijos como de carácter temporal se constituirá una bolsa de trabajo formada por aquellos candidatos y candidatas que, habiendo superado las pruebas de la categoría y nivel objeto del contrato, hayan sido incluidos en la misma. Esta bolsa estará vigente durante un año, que podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo entre las partes que suscriben el convenio. Se regulará su funcionamiento en la Comisión Paritaria.

TÍTULO III

DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 19. Extinción de contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio y demás legislación vigente, y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio.
2. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

**Artículo 20. Preaviso del trabajador o trabajadora.**

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de incumplimiento en el preaviso

CAPÍTULO V

MOVILIDAD Y FORMACIÓN

TÍTULO I

DE LA MOVILIDAD

Artículo 21. de la movilidad Funcional.

- 21.1. La movilidad funcional se registrará, en el presente convenio por los requisitos de titulación académica y/o profesional necesarias para poder ejercer la prestación laboral dentro del grupo y/o categoría profesional de referencia.
- 21.2. Por razones técnicas y/u organizativas debidamente justificadas, la organización sindical podrá establecer esta figura entre distintos grupos profesionales establecidos en convenio por el tiempo indispensable a lo largo del cual subsista la causa organizativa que lo originó.

Artículo 22. de la movilidad geográfica.

No se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad donde se viniesen desempeñando las funciones, siempre que sea por necesidades del servicio y previa justificación.

Tampoco se entenderá por movilidad geográfica, los desplazamientos que realicen los trabajadores y las trabajadoras, que por su puesto de trabajo o funciones específicas, tengan que realizar sus tareas itinerantes por diversos centros de trabajo, en concreto, el personal técnico del área de programas, y los gabinetes jurídicos, económicos, salud laboral y mujer, así como las personas responsables de la gestión informática, que deben de atender a toda la problemática y prestar servicios en todos y cada uno de los centros de la región.



Así mismo no se entenderá por movilidad geográfica los desplazamientos esporádicos a reuniones o similares que le sean propias en función de la responsabilidad inherente al puesto de trabajo.

TÍTULO II FORMACIÓN

Artículo 23. De la formación profesional.

La organización, durante el periodo de vigencia del presente convenio, realizará un estudio de necesidades formativas, estableciéndose un plan de formación negociado con la representación legal de la plantilla.

La organización difundirá los procesos formativos, asegurando que estos llegan al conocimiento de todo el personal, especialmente de las mujeres, con el fin de potenciar su cualificación profesional.

Se posibilitará la asistencia a estos cursos de formación al personal no activo en ese momento por razones de suspensión de contrato derivada de maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, así como en situación de excedencia por cuidado de menores

Artículo 24. Del tiempo de formación.

Las acciones formativas de interés para el desempeño profesional, solicitadas por la organización, se realizarán dentro de la jornada laboral, o en detrimento de la misma, computando en todo caso, como tiempo efectivo de trabajo, salvo aquella formación planificada y programada como encuentros formativos y de convivencia entre los trabajadores y las trabajadoras.

Con carácter voluntario, los empleados/as podrán solicitar cursos vinculados a sus responsabilidades dentro de la organización cuyo contenido se considere proclive a las mejoras de sus competencias y compete a la organización, en todo caso la decisión sobre los términos de concesión de las mismas. Al ser consideradas estas, como formación voluntaria y externa se realizará en la medida de lo posible fuera de la jornada laboral o sin menoscabo del normal funcionamiento del centro de trabajo con un límite de 30 horas anuales. La formación interna respetará el principio de igualdad de oportunidades, impulsando el desarrollo profesional que posibilite la promoción interna y el perfeccionamiento profesional, así como la adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos.



CAPÍTULO VI JORNADAS Y HORARIOS

Artículo 25. Jornada.

La jornada laboral será de 35 horas semanales calculada y distribuida en cómputo anual.

Anualmente la RLT y la dirección del sindicato pactarán el calendario laboral que recogerá los períodos vacacionales y los períodos inhábiles para todos los centros de trabajo.

La jornada máxima anual para el año 2019, 2020 y 2021 será de 1.600 horas. En la jornada diaria, igual o superior a 5 horas de trabajo continuado, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a 20 minutos para desayuno, que serán considerados como trabajo efectivo.

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato a la persona responsable del departamento o secretaria correspondiente. La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

En base al artículo 34.8 ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De igual manera, atendiendo a lo establecido en el artículo 37.5 que ordena que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Así mismo, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario (artículo 37.4, bis E.T.)

No se computará como absentismo a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo utilizado para asistencia médica durante el periodo de embarazo y postparto, así como el tiempo realmente necesario para el cuidado del hijo/hija en situaciones excepcionales.

**Artículo 26. Horario.**

26.1. La jornada máxima será de 1600 horas de trabajo en cómputo anual. La organización podrá distribuir de forma irregular esta jornada según lo establecido en cada momento en el E.T., por razones organizativas puntuales, flexibilizando la misma.

Dentro de la organización al público en sede, el horario de trabajo de los trabajadores y trabajadoras se distribuirá de la siguiente manera:

- Jornada de mañana de 08:00 horas a 15:00 horas los días y / o trabajos en los que no se establezca turno de tarde
- Jornada de mañana de 08:30 horas a 14:30 horas y jornada de tarde de 16:30 horas a 19:00 horas. en jornada partida los días que se establezca turno de tarde.

26.2. Durante el período comprendido entre el 1 de Junio y el 15 de Septiembre, el horario de trabajo será de 08:00 horas a 15:00 horas. de lunes a viernes.

26.3. Anualmente podrán fijarse medidas concretas acordadas por la mesa negociadora en el Calendario Laboral.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborales al año o los días que en proporción le correspondan si el tiempo de servicios fuera menor, a disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Al menos 15 días de vacaciones habrá, necesariamente, de disfrutarse en el período antes mencionado. Primará en todo caso el acuerdo entre los trabajadores y las trabajadoras de una misma sede. En caso de falta de acuerdo entre la plantilla que preste sus servicios en un mismo centro de trabajo y que quieran disfrutar las vacaciones en las mismas fechas, será la Dirección del sindicato quién redistribuya las mismas. Dicha redistribución se hará por sorteo y se tendrá en cuenta el que se disfruten de manera alternativa.

Las vacaciones deberán disfrutarse en el año natural correspondiente. Se entenderá prorrogado el año hasta el 15 de enero siguiente.

Se solicitarán antes del día 1 de abril, publicándose el calendario de vacaciones antes del día 15 de abril.

Cuando las vacaciones anuales coincidan en el tiempo con la incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, bien por cualquier otra causa que motive una IT o con



el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, podrán disfrutarse las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

CAPÍTULO VII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

Artículo 28: Permisos retribuidos.

En relación con los permisos y licencias contenidas en este artículo, tendrá idéntica consideración el parentesco por afinidad referida al cónyuge o a la cónyuge y a la persona conviviente, mediante la inscripción en el registro al efecto.

Todo el personal al servicio de CCOO de Extremadura disfrutará de los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales continuados en caso de matrimonio, o pareja de hecho mediante la inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Los siguientes días según los grados de consanguinidad:
 1. Cuatro días laborales en caso de fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad
 2. Tres días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, o fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 3. Dos días laborables en caso de hospitalización o intervención quirúrgica de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 4. Un día laborable en caso de accidente, enfermedad grave, o fallecimiento, de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de que el hecho se produzca fuera de la localidad del domicilio del trabajador y esta se encuentre a más de 100 km, estos se ampliarán en dos días naturales más.

- c) Cinco días por asuntos propios o libre disposición, no acumulables a vacaciones, previa comunicación y aprobación de la persona responsable de sede, con al menos 2 días laborables de antelación. Estos permisos serán aprobados siempre y cuando se garantice la cobertura de las necesidades del trabajo y de la actividad del sindicato. Se tendrán que disfrutar en el año en curso. La primera semana de noviembre, CCOO de Extremadura efectuará un cómputo de los días de libre disposición utilizados por cada



trabajador/a. En el caso de que quedaran días de libre disposición, el trabajador que se encuentre en esta situación deberá comunicar, antes del 15 de noviembre las fechas deseadas para su disfrute en los términos recogidos en este convenio. En casos excepcionales, su disfrute se podrá prorrogar hasta el día 6 de enero, previa aprobación del responsable de sede.

- d) Tres días laborales en caso de nacimiento, adopción y/o acogimiento de menor desde la fecha efectiva del hecho causante.
- e) Un día en caso de matrimonio o decisión formal y pública de convivencia de hijos o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica del trabajador o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Un día laborable por traslado de domicilio.
- h) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud de carácter oficial, durante los días de su celebración, debiendo aportar el correspondiente justificante. En los casos en que el/los examen/es se celebren fuera de la localidad y/o provincia, no se computarán los días de viaje.
- i) Por el tiempo indispensable para asistir a los cursillos de preparación al parto y/o para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa aportación de los justificantes pertinentes.
- j) 5 días laborales por interrupción voluntaria del embarazo.
- k) Las personas trabajadoras por lactancia del menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, durante la jornada laboral. Se deberá preavisar a la organización con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- l) Los trabajadores o trabajadoras por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veintiún días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En este supuesto quedan incluidos los casos de parto múltiple.
- m) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



- n) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute dentro de su jornada ordinaria.
- o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- p) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la organización.
- q) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Para poder disfrutar de los permisos y ausencias a los que hace alusión el presente artículo, éstas deberán comunicarse por escrito al Departamento de Administración de CCOO Extremadura y a la persona responsable de cada sede previamente, acompañando su correspondiente justificante y, en su caso, autorizadas por el responsable directo o departamento que a tal efecto se indique.

- r) En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos por un mínimo de quince días y hasta un máximo de seis meses. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones, salvo acuerdo previo y autorización de la Organización.



- s) Todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo dispuesto en la legislación vigente.
- t) En todo caso, se considerarán como festivos el día 24 y 31 de diciembre.

Artículo 29. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

29.1. La excedencia forzosa:

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público, sindical o político, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

El periodo en que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/trabajadora tendrá igualmente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la organización, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Secretaría de Organización y Finanzas. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese.

29.2. Excedencia voluntaria:

El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la organización tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

Finalizado el primer año de excedencia, el trabajador/trabajadora con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito, a la Secretaría referida anteriormente y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.



29.3. Excedencias por cuidado de familiares:

Para atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva. En este caso la excedencia no será superior a dos años. Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

29.4. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, constituyendo la misma, un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 30. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, durante un periodo de hasta un año de duración. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute deberá establecerse dentro de su jornada ordinaria.
2. 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.
3. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la organización generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la secretaría de organización podrá limitar su ejercicio simultáneo



por razones justificadas de funcionamiento de la organización. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la dirección del sindicato con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 31. Maternidad.

1. Se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y demás normas concordantes. Así como a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

Si el padre y la madre trabajan elegirán su distribución de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de forma ininterrumpida.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

Artículo 32. Paternidad.

En cuanto al permiso por cuidado del lactante (anterior permiso por paternidad se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en su art 12.



CAPÍTULO VIII
DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 33. Igualdad de remuneración por razón de sexo, contrato o categoría profesional.

En materia salarial se aplicará el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, aplicable tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extra salarial, en cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas.

Así mismo, se adecuará a las modificaciones producidas en virtud del Real Decreto, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 34. Estructura Salarial.

- 34.1. Los conceptos salariales serán: Salario convenio, antigüedad, pagas extras, pluses y complementos.
- 34.2. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.
- 34.3. Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán para los años de vigencia del convenio, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio.

Artículo 35. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de la misma cuantía que el salario convenio de cada categoría más cualquier otro concepto salarial consolidable que se devengue. Estas se devengarán semestralmente, abonándose en las nóminas de junio y de diciembre.

Artículo 36. Complementos salariales.

- 36.1. Complemento de antigüedad:

Se cobrará un complemento en función de los trienios trabajados en la empresa, hasta un máximo de 5.



Todo el personal que a 31/12/2019 tuviera una antigüedad superior a 5 trienios se tendrá como fecha inicio para el acceso a la ampliación de días de vacaciones a partir del 01/01/2020, o sea, un día más de vacaciones en el 2023, sumando otro día más el 2026 y teniendo un tercer día más de vacaciones en 2029.

Así, todos aquellos que superen este número de trienios, tendrán derecho a un día de vacaciones adicional a razón de: 1 día por el primer trienio perfeccionado a partir de la generación del derecho, esto es, al cumplir los 19 años de antigüedad en la organización, un día más en el segundo trienio perfeccionado, esto es, al cumplir los 22 años de antigüedad en la organización y un tercer día de vacaciones en el trienio siguiente perfeccionado, esto es, al cumplir los 26 años de antigüedad en la organización.

Las cuantías que en concepto de antigüedad reciba cada trabajador, se actualizarán en la misma cuantía que se actualicen anualmente las tablas salariales.

36.2. Complemento funcional de puesto de trabajo.

Este se aplicará a los trabajadores y trabajadoras que, habitualmente y por necesidad del servicio, realicen tareas o trabajos en centros en los que no exista otro trabajador o trabajadora de su misma categoría profesional, siendo necesaria la realización de apoyo a los abogados y abogadas, así como los trabajos de su categoría profesional. El importe de dicho complemento viene establecido en el anexo II y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

Este complemento no tendrá el carácter de consolidable.

36.3. Complemento ad personam.

Aquellos empleados y empleadas cuya antigüedad al 31/12/2019 sea de 18 años, percibirá un complemento anual, por importe de 404,52 Euros abonados en 12 mensualidades, en 2020, unido a otro importe adicional para aquellos empleados y empleadas cuya antigüedad a 31/12 de 2019 sea de 21 años, percibirán un complemento adicional de 404,52 euros abonados en 12 mensualidades en 2021.

36.4. Complementos no salariales.

Cuando por necesidad de un servicio el personal asalariado haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, la Organización abonará al trabajador o trabajadora los gastos que esta necesidad haya ocasionado.



La percepción de las dietas por manutención no será compatible con ingresos por el mismo concepto o en los que el gasto efectivo se produzca con cargo a terceros. Las mismas deberán acreditarse documentalmente.

Los importes de Kilometraje, manutención y alojamiento serán los aprobados por CCOO de Extremadura. En todo caso, estas cantidades no podrán superar las establecidas por el Ministerio de Economía y Hacienda, en concepto de dietas y asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia, exceptuadas de gravamen a efectos de rendimientos del trabajo (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

Artículo 37. Anticipos de salarios y préstamos.

El personal asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extraordinarias, hasta el 50 % de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

El personal asalariado de CCOO de Extremadura, podrá solicitar por escrito anticipos a cuenta del salario por un valor de hasta el 50 % del neto a percibir. En los acuerdos de concesión, realizados por la Secretaría de Organización y Finanzas, se establecerán los plazos de devolución, asegurándose su reintegro completo con anterioridad a la finalización, en su caso, del contrato.

El plazo de devolución en ningún caso superará los tres meses y la devolución se practicará mediante descuento en nómina.

Artículo 38. Incremento salarial.

A lo largo de la vigencia del presente convenio el incremento salarial será de un 1,5 % para el 2019, y de un 2,25 % para 2020, según queda reflejado en las Tablas salariales establecidas en el anexo II.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SOCIALES:

Artículo 39. Complementos de enfermedad o accidente.

CCOO de Extremadura abonará la diferencia hasta el 100 % de todos los conceptos salariales desde el primer día de la baja, independientemente de que se trate de enfermedad común o accidente de trabajo/enfermedad profesional.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL:

Artículo 40. Salud Laboral.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Artículo 41. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la plantilla o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal.
- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia se comunicarán a los trabajadores afectados.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores hombres y mujeres no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.
- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, del Servicio de Prevención Ajeno contratado por la organización para tal fin.
- Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:
 - a) Historia clínico-laboral del trabajador o trabajadora y exploración:
 - Analítica de sangre y de orina;
 - Electrocardiograma cuando existan factores de riesgos familiares, y, en general, a partir de los 40 años. Se realizarán también electrocardiogramas aquellos trabajado-



res que conduzcan de forma habitual, para desempeñar las funciones asociadas a su puesto de trabajo.

- Examen de oídos y de la garganta.

b) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental).

Artículo 42. Protección a la maternidad.

Las trabajadoras, durante el período de gestación, tendrán derecho a cambio de puesto de trabajo cuando la tarea que realicen pueda perjudicar a la salud de la madre o del feto. Dicho perjuicio habrá de ser diagnosticado por un facultativo de forma expresa.

Artículo 43. Información y formación.

Se realizarán campañas de información y formación a todo el personal en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 44. Medio Ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Asimismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El reciclaje de papel.
- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

Artículo 45. Comité de Salud Laboral.

La organización contará con un Comité de Seguridad y Salud, siendo éste el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de CCOO de Extremadura en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará compuesto por los delegados/as miembros del comité, formados en la materia, de una parte, y por los representantes designados de CCOO de Extremadura de la otra, poseyendo igual número de componentes ambas partes.

Dicho Comité se dotará de un Reglamento de Funcionamiento Propio.

Artículo 46. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La organización promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad durante la vigencia del presente convenio la organización elaborará al amparo del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de CCOO Extremadura, partiendo del plan anterior, un "Protocolo de Actuación" conjuntamente elaborado y asumido por la dirección y la RLT, que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La representación legal de la plantilla contribuirá a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la organización de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



CAPÍTULO XI

FALTAS Y SANCIONES. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR:

Artículo 47. Principios informadores.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras, así como preservar las facultades disciplinarias de la Dirección del Sindicato en relación con el personal asalariado.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes. Toda falta cometida por el personal y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, trascendencia y perjuicio, en leves, graves y muy graves.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

La falta, sea cual sea su calificación deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada a la persona afectada y notificada a la Representación Legal de los Trabajadores.

El expediente contradictorio, en el caso de que se trate de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al personal de plantilla afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores. En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa del personal imputado, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

La apertura de expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde que fuera comunicado al representante de los trabajadores afectado.



Se consideran como faltas leves:

- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- La falta de asistencia durante un día al mes sin justificación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.
- De dos a cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin causa justificada en un período de un mes. A estos efectos, los retrasos se computarán a partir de los primeros veinte minutos, los cuales serán recuperables al final de la jornada.
- No notificar en el plazo de tres días la baja por Incapacidad Temporal, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 49. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

- La falta de asistencia al trabajo sin justificar durante tres días al mes.
- La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal.
- La realización de trabajos por cuenta propia o ajena si estos se hiciesen cuando el trabajador o trabajadora estuviere en situación de Incapacidad Temporal.
- El quebrantamiento o violación del secreto profesional, que causara un grave perjuicio al Sindicato.
- La imprudencia en el trabajo, implicando riesgos de accidente para el trabajador o trabajadora, sus compañeros u otras personas de la organización o ajenas a esta.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes.
- La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.



- La reincidencia en falta leve, dentro de un trimestre y siempre que la falta haya sido sancionada por escrito.
- La negligencia en el trabajo que afecte negativamente a la marcha del servicio.
- La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as o para el propio sindicato.
- Las ofensas de palabra u obra, así como la falta de respeto contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

Artículo 50. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves:

- El fraude y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, propias de su puesto de trabajo.
- La apropiación, hurto o robo de bienes materiales o de otra índole, propiedad de los trabajadores/as o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos.
- Los malos tratos de palabra u obra a los compañeros y compañeras de trabajo y/o público en general.
- La reiteración de faltas graves dentro de un trimestre.
- Más de veinte faltas de asistencia al trabajo sin justificación dentro de un semestre.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato. Así como la realización de actividad igual a la que se viene desempeñando para el sindicato, y por la que fue contratado, que se realice fuera del mismo pudiendo suponer perjuicio a la organización. Esta doble actividad revestirá especial importancia, cuando, además, para ello, se esté utilizando medios y/o recursos propios del sindicato, incluidos los tiempos de trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal pactado.



- La simulación de enfermedad o accidente.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- El acoso de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes.

Artículo 51. Sanciones.

La organización tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves:

Amonestación escrita con conocimiento de la R.L.T.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.

— Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta 1 año.



— Despido.

La actividad sancionadora se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 52. Prescripción y cancelación.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la dirección del sindicato tenga conocimiento de la comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 53. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria compuesta por representantes de los trabajadores y de la dirección del sindicato, designados por la representación legal de cada una de las partes firmantes, para resolver tanto las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio o para realizar funciones de mediación.

Estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la dirección de la UR de CCOO de Extremadura. Esta comisión deberá ser nombrada dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 54. Derechos Sindicales.

La CER dará cumplimiento a la Ley 2/1991 de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/trabajadoras en materia de contratación.

La CER informará a la representación legal de los trabajadores/trabajadoras de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, anteriormente de hacerlas efectivas.

En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador/trabajadora sea o no Representante Legal de los Trabajadores/trabajadoras.



Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con la organización del trabajo, tales como:

Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

**TABLAS SALARIALES**

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLAS SALARIALES 2019 (+ 1,5 %)		TABLAS SALARIALES 2020 (+ 2,25 %)	
	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO
Abogados/as	2.062,44 €	28.874,14 €	2.108,84 €	29.523,80 €
Responsable de RRHH y Financieros	2.062,44 €	28.874,14 €	2.108,84 €	29.523,80 €
Economistas	2.062,44 €	28.874,14 €	2.108,84 €	29.523,80 €
Titulado Superior	2.062,44 €	28.874,14 €	2.108,84 €	29.523,80 €
Técnicos/as de Programa	1.833,68 €	25.671,48 €	1.874,93 €	26.249,08 €
Responsable de Gestión Contable y Administrativa	1.613,54 €	22.589,54 €	1.649,84 €	23.097,80 €
Responsable de Gestión Informática	1.613,54 €	22.589,54 €	1.649,84 €	23.097,80 €
Técnicos/as de Apoyo	1.517,51 €	21.245,16 €	1.551,66 €	21.723,17 €
Graduado Social	1.424,19 €	19.938,71 €	1.456,24 €	20.387,33 €



GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLAS SALARIALES 2019 (+ 1,5 %)		TABLAS SALARIALES 2020 (+ 2,25 %)	
	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO
Oficial Administrativo	1.218,15 €	17.054,08 €	1.245,56 €	17.437,79 €
Auxiliar Administrativo	1.128,37 €	15.797,24 €	1.153,76 €	16.152,68 €
Personal de Apoyo a Programas	1.334,47 €	18.682,58 €	1.364,50 €	19.102,94 €
GRUPO III	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO	MES - 14 PAGAS	SALARIO AÑO
Ordenanza	1.097,48 €	15.364,69 €	1.122,17 €	15.710,40 €
Limpiador/a	915,03 €	12.810,35 €	935,61 €	13.098,59 €
Peón de mantenimiento	915,03 €	12.810,35 €	935,61 €	13.098,59 €



GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES	TABLAS SALARIALES 2019 (+ 1,5 %)		TABLAS SALARIALES 2020 (+ 2,25 %)	
ANTIGÜEDAD				
Trienios	33,71 €	471,93 €	34,47 €	482,54 €
COMPLEMENTOS				
Complemento ad personam	33,71 €	404,52 €	34,47 €	413,62 €
Complemento	79,56 €	1.113,90 €	81,35 €	1.138,96 €

