

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

899/22

## JUNTA DE ANDALUCIA

DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES  
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

### ANUNCIO

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la Asociación Nuevo Rumbo, Código Convenio 04100272012017**, suscrito con fecha 9 de enero de 2022, de una parte por el representante de la empresa y de la otra de los trabajadores y de conformidad con el Art. 90 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 y Acuerdos 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 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

### ACUERDA

**PRIMERO.-** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a veintitrés de marzo de dos mil veintidós.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Emilio R. Ortiz López.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LA ASOCIACIÓN NUEVO RUMBO EN LA PROVINCIA DE ALMERÍA

#### ÍNDICE

CAPÍTULO 0: PREÁMBULO

CAPÍTULO 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Convenios anteriores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad y revisión.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 6. Absorción y compensación.

Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.

CAPÍTULO III: MIEMBROS MESA CONVENIO

Artículo 8. Comisión paritaria.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del desempeño.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Grupos profesionales.

CAPÍTULO VI: CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 11. Contratación e ingreso.

Artículo 12. Trabajo de categoría superior o inferior.

CAPÍTULO VII: JORNADA Y HORARIO

Artículo 13. Jornada de trabajo.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas.

Artículo 16. Licencias no retribuidas.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 17. Principios informadores del régimen disciplinario.

Artículo 18. Graduación de faltas.

Artículo 19. Faltas leves.

Artículo 20. Faltas graves.

Artículo 21. Faltas muy graves.

Artículo 22. Régimen de sanciones.

Artículo 23. Prescripción.

Artículo 24. Procedimiento sancionador.

#### CAPITULO X: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 25. Formación.

#### CAPITULO XI: ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. Conceptos retributivos.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Artículo 28. Salario para contratos con jornada inferior a la ordinaria.

Artículo 29. Retribuciones económicas.

#### CAPITULO XII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. Derechos de los Trabajadores.

Artículo 31. Derechos del Delegado de Personal.

#### CAPITULO XIII: OTROS DERECHOS SOCIALES.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

Artículo 33. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 34. Seguro de Accidentes.

Artículo 35. Mejora de las prestaciones de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.

### **PREÁMBULO.**

El presente Convenio viene a regular las relaciones y vínculos laborales entre la empresa Asociación NUEVO RUMBO y sus trabajadores. Más allá de la necesidad de hacer efectiva la concreción en este documento de los elementos que conforman las relaciones trabajador/empresa se hace preciso que asociados y trabajadores, tengan presente la singularidad de la organización que suscribe el acuerdo, así como los objetivos que animan su tarea.

La Asociación NUEVO RUMBO, vienen trabajando desde 1990, en diversos programas e iniciativas en torno a la prevención, desintoxicación, rehabilitación y reinserción social de personas con adicciones. En sus Estatutos se registra con claridad que se trata de una institución de carácter benéfico, sin ninguna finalidad lucrativa.

Los recursos económicos propios de que disponen esta institución son muy escasos, lo que significa que su actividad se hace posible gracias al valor de servicio público y de utilidad social que tienen sus actividades, y que son apoyadas vía concierto o subvención con diferentes organismos públicos y privados con los que colaboramos.

En síntesis, la Asociación establece un compromiso con cada persona que acoge para integrarla en un proceso que le lleve a superar su adicción o dependencia y con los profesionales que se dedican a poner los medios para que esta tarea sea posible: pero viviendo en permanente negociación y dependencia, en términos económicos, de terceras instancias, públicas o privadas, para su financiación, lo que la hace especialmente vulnerable.

Más allá de todo vínculo, contractual o laboral, entendemos que, socios y trabajadores, hemos de estar movidos por los mismos fines y valores que impulsa nuestra institución que van más allá de lo recogido aquí en forma de Convenio, pero sin los que su actividad resultaría inviable.

### **CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 1. Ámbito. Funcional y Territorial**

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo de la Asociación NUEVO RUMBO será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la empresa/asociación.

El ámbito territorial del mismo se extenderá a todos los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Almería.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal**

• Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo tramitado y firmado por los representantes legales de los trabajadores y la representación de la Junta Directiva de la Asociación NUEVO RUMBO regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídica laboral y contrato formalizado por órgano competente, preste sus servicios y perciba sus retribuciones de la Asociación.

• Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo: Los profesionales contratados para trabajos específicos, cuya relación con la Asociación NUEVO RUMBO se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratado laboral eventual, interino o fijo, y por tanto no sujetos con carácter general al horario y jornada que para éstos se establece en el presente Convenio. Igualmente quedan excluidos aquellos trabajadores a que se refieren los artículos 1º.3 y art. 2º del Estatuto de los Trabajadores.

• El personal que colabora con la Asociación NUEVO RUMBO a título de voluntariado.

• Las personas que presten sus servicios en los centros y dependencias de la Asociación NUEVO RUMBO en el desarrollo de programas concertados con otras entidades, públicas o privadas, y que se encuentran sujetas a las condiciones que se determinan en los respectivos programas (duración, salario, jornada, etc.).

**Artículo 3. Convenios anteriores.**

Sustituye el presente Convenio, a cualquier convenio, pacto o acuerdo que se estuviera aplicado con anterioridad en la empresa.

**Artículo 4. Ámbito Temporal.**

El presente Convenio Colectivo, entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Almería y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2025. No obstante, sus efectos económicos lo serán a fecha 1 de febrero de 2022.

Con carácter anual se realizarán revisiones salariales, si procedieren. No obstante, lo anterior y dependiendo de los datos económicos de la Asociación, se adoptarán las medidas consensuadas en cuanto a incrementos anuales del salario para su aplicación.

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

Una vez realizada la denuncia, el Convenio colectivo prorrogará su vigencia desde la fecha de la denuncia y hasta su sustitución por uno nuevo.

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.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegará, en su caso.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad y revisión.**

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio Colectivo serán revisadas en el supuesto de que, por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declarase la nulidad de todas o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes -o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral-, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el Convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

**CAPITULO II: GARANTÍAS****Artículo 6. Absorción y Compensación.**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas secciones de la Empresa, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

**Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

**CAPITULO III: MIEMBROS MESA CONVENIO****Artículo 8. Comisión Paritaria.**

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

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada las diferencias que surjan en la interpretación y aplicación de este Convenio' así como la adaptación de lo regulado durante su vigencia: particularmente:

- La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo
- Cualesquiera otras competencias que se establezcan a su favor por las partes por este Convenio y por el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa, previa convocatoria con al menos cinco días laborables de antelación de cualquiera de las dos representaciones, que establecerá los puntos a tratar.

Para la celebración de las reuniones de trabajos se facilitarán por la Asociación los locales y medios precisos para su normal desarrollo. La mesa estará compuesta por dos miembros representantes de la Junta Directiva de la Asociación, o bien designados

por ella, y el mismo número por parte de la representación de los trabajadores, elegidas de entre los trabajadores, por estos, a quienes se les informará de la fecha y hora de la reunión o reuniones si fuesen precisas más de una. La mesa estará debidamente constituida, cuando estén al menos presentes, dos miembros de la Junta Directiva de LA ASOCIACIÓN NUEVO RUMBO asignados a tal efecto, y el mismo número de representantes de los trabajadores. Para que los acuerdos alcanzados tengan plena validez, requerirán el voto afirmativo la mayoría de los miembros de la mesa,

De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por los asistentes.

Cuando un asunto sometido a la Comisión Paritaria no sea resuelto con acuerdo se volverá a convocar la Comisión, mediando al menos cinco días laborables.

Si, tras una segunda reunión, no se produjese acuerdo, se levantará acta en los términos que a continuación se establecen, pudiendo ambas partes del Convenio acudir al procedimiento que se indica.

Los firmantes de este Convenio acuerdan que las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) Para ello, se redactará un acta de disconformidad firmada por las partes que al menos tendrá el siguiente contenido.

a) *Fecha de inicio de las deliberaciones.*

- Puntos objeto de discrepancia.
- Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes
- Manifestación de las partes de que se ha agotado la posibilidad de acuerdo.

## **CAPITULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 9. Organización del trabajo y evaluación del desempeño.**

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponde a la Junta Directiva, a su personal Directivo, y a quienes estos delegaran: sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, siendo conscientes ambas partes de las limitaciones de tipo económico.
- La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.
- Se establecerá un Manual de Organización, como marco donde se establezcan las funciones de cada miembro de la Asociación.
- Se fomentarán fórmulas de participación, con el fin de que el equipo técnico y educadores participen, sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios.

## **CAPITULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 10. Grupos Profesionales.**

Se aplicará el Manual de Organización elaborado por la Asociación, en donde se establecerán las funciones de los distintos puestos, y será facultad de la empresa en base a las funciones desarrolladas por los trabajadores su asignación a uno de los grupos profesionales siguientes:

#### **GRUPO PROFESIONAL I.**

##### **Funciones de las categorías que se integran en grupo I.**

Se tendrá en cuenta el manual de organización para la definición de funciones de los trabajadores integrados en este grupo.

Dirección, titulados/as superiores y especialistas.

Director/a administrativo.

Subdirector/a administrativo.

#### **GRUPO PROFESIONAL II.**

##### **Funciones de las categorías que se integran en el Grupo II.**

Se tendrán en cuenta, además, los usos y costumbres vigentes en la actualidad en la Asociación para la determinación de las funciones de los trabajadores integrados en este grupo.

Mandos intermedios.

Jefe/a de taller.

Jefe/a de almacén, economato, lavadero, ropero, plancha.

Dietista.  
Responsable coordinación.  
Jefe/a de administración.  
Jefe/a de mantenimiento.  
Trabajadora Social.

### GRUPO PROFESIONAL III

#### **Funciones de las categorías que se integran en el Grupo III.**

Se tendrá en cuenta el manual de organización para la definición de funciones de los trabajadores integrados en este grupo.  
Oficial Administrativo.  
Oficial Mantenimiento.  
Técnico/a en Informática.  
Ayudante Coordinación  
Personal técnico en actividades socio-culturales.  
Monitor.  
Conductor/a.

### GRUPO PROFESIONAL IV

#### **Funciones de las categorías que se integran en el Grupo III.**

Se tendrá en cuenta el manual de organización para la definición de funciones de los trabajadores integrados en este grupo.  
El/la Cocinero/a.  
Personal auxiliar  
El/la Auxiliar administrativo/a.  
Auxiliar Mantenimiento.  
Telefonista/Portero/a/Recepcionista.  
Personal Limpieza y Lavandería/Planchado.  
Pinche Cocina.  
Ayudante Oficios Varios.

## CAPITULO VI. CONTRATACIÓN E INGRESO

### **Artículo 11. Contratación e ingreso.**

El ingreso de los trabajadores se hará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento: Contrato indefinido o Contratación temporal. Dado el carácter social, benéfico, y sin ánimo de lucro de nuestra Asociación, y las características de temporalidad de las fuentes de ingresos que la sostienen, no siempre fijas y regulares, hacen que la Junta Directiva de la asociación NUEVO RUMBO tenga que ofrecer otras alternativas al empleo, distintas al contrato indefinido.

No obstante, lo anterior:

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

### **Artículo 12. Trabajo de categoría superior o inferior.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

## CAPÍTULO VII: JORNADA Y HORARIO

### **Artículo 13. Jornada de trabajo.**

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

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 40 horas semanales que a efectos de la realización podrán compensarse en periodos de cómputo anual. Siendo la jornada anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Para garantizar la correcta prestación en los Centros de Trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado es necesario el establecimiento de turnos, estos se realizarán de forma rotativa por los componentes de los grupos de trabajadores afectados: psicólogos, educadores y monitores ocupacionales.

Los trabajadores que por una u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral, previa negociación con la representación de los trabajadores, que deberá fijarse y ponerse en conocimiento de los trabajadores dentro de la primera quince de febrero de cada ejercicio, en el que se establecerán los cuadrantes de turnos de toda la plantilla. Trimestralmente y por necesidades de organización empresarial, se revisarán si proceden los cuadrantes de turnos fijados.

Para la aprobación del calendario laboral se procederá en la forma prevista en el artículo 8 del presente convenio.

## **CAPITULO VIII: VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIA**

### **Artículo 14. Vacaciones**

#### **1) Vacaciones.**

- El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

El disfrute de las vacaciones podrá ser fraccionado hasta en dos periodos, y excepcionalmente en tres, siendo preciso en este caso el acuerdo entre las partes.

El personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, sus vacaciones serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando las necesidades servicio lo permitan.

- La dirección planificará las vacaciones de acuerdo con los siguientes principios:

En los Centros en que la actividad y necesidades de atención sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerán por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios. Se debe tener en cuenta la especialidad de los Centros con necesidades singulares durante el periodo estival, por no contar con profesionales externos (por ejemplo, maestro, educadores). En aquellos Centros que por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan su actividad en periodos determinado, los trabajadores afectos al mismo, tomarán las vacaciones durante dicho periodo de cierre o inactividad.

- El comienzo y terminación de las vacaciones será dentro del año al que corresponda. No podrán, en ningún caso, ser acumuladas a las siguientes. Si las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador, antes de iniciarlas, no las pudiese disfrutar por Incapacidad Temporal, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio prestado.

- Periodo de disfrute de vacaciones.

El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido en el año natural, si bien por distribución y atención de los servicios pueda extenderse hasta el 15 de enero del año siguiente. Las vacaciones comenzarán en el primer día de la semana, lunes, salvo que sea festivo en cuyo caso comenzarán el día siguiente.

El personal que trabaja a turnos iniciará sus vacaciones una vez disfrutado el descanso semanal que le corresponda.

Los trabajadores deben firmar un documento en el que se determine la fecha de inicio y finalización, siendo responsabilidad exclusiva del trabajador su cumplimiento.

- Cuadro de vacaciones.

Se confeccionará un cuadro de vacaciones. El personal debe tener la posibilidad de conocerlo, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará en el mes de enero su petición individual de periodo de vacaciones del año en curso, para que sea conocido con la suficiente antelación.

En el caso de que dos personas de la misma empresa estén vinculadas por vínculo conyugal o asimilado, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando a los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla.

### **Artículo 15. Permisos y licencias retribuidas.**

El trabajador previo aviso y acreditación, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por el tiempo y causas siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, con inicio desde el primer día laborable posterior a la fecha de celebración
- Dos días hábiles en caso de nacimiento acogida o adopción de un hijo.
- Tres días en caso de muerte del cónyuge, pareja de hecho registrada o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad.
- Dos días por enfermedad grave (Hospitalización) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, pareja de hecho registrada, quedando a opción del trabajador que el disfrute de este permiso sea con posterioridad al alta hospitalaria.
- Por el tiempo que se haya permanecido en los Servicios de Urgencia para recibir esta asistencia, trasladar o acompañar a hijos, padres, abuelos o familiares directos sin otro amparo, con previa comunicación al superior responsable de área y justificación ulterior.

De conformidad con lo establecido en el Código Civil (Artículo 915 y ss.) el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, ascendente a padres y abuelos, en línea colateral a hermanos.

- Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad. En el caso de que se produzcan en distinta localidad del domicilio del trabajador la licencia será de dos días. Esta licencia se encuentra limitada a un traslado de domicilio cada dos años.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia debe de acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, si es un deber de carácter personal la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o remuneración por el cumplimiento del deber se descontará su importe del salario al que tuviera derecho.
- Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, derecho de la mujer trabajadora en caso de alumbramiento, el periodo se puede distribuir como opción de la interesada siempre que seis semanas sean

posteriores al parto, que pueden hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento o imposibilidad sobrevenida de la madre.

- En el caso de la mujer trabajadora por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse durante la jornada de trabajo.
  - Una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones, a favor de las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses. La duración se aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al principio y al final, o acumularlo en jornadas completas. Este derecho podrá ser ejercido por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
  - En los casos de hijos prematuros o que deban ser hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y a la disminución de la jornada de trabajo durante dos horas con disminución proporcional de su salario.
- k) Dos días de asuntos propios,
- l) El tiempo indispensable para la presentación a exámenes conforme a la legislación vigente.

#### **Artículo 16. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la entidad podrán disponer de una licencia no retribuida, de hasta 15 días por año, que se concederá por la dirección, siempre que no lo esté disfrutando ningún otro trabajador del centro en este momento y las circunstancias del servicio lo permitan. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

### **CAPITULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 17. Principios informadores del régimen disciplinario.**

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de La asociación en relación con la plantilla de trabajadores.

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

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- daño a los intereses y principios de la organización
- Reiteración o reincidencia.

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

#### **Artículo 18. Graduación de faltas.**

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

#### **Artículo 19. Faltas leves.**

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.

#### **Artículo 20. Faltas graves:**

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

#### **Artículo 21. Faltas muy graves:**

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.

#### **Artículo 22. Sanciones:**

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

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
  - Despido.

#### **Artículo 23. 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 Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 24. Procedimiento Sancionador.**

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité, los delegados o el trabajador no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.



Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados o delegados sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

## **CAPITULO X: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

### **Artículo 25. Formación.**

La Asociación reconocen la necesidad de la formación permanente, para el buen funcionamiento de los Centros y la prestación del servicio adecuado a nuestros usuarios, por ello, y siempre que las necesidades económicas lo permitan, promocionará el desarrollo de cursillos, encuentros, jornadas de trabajo, etc., con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales del personal, e incluso del personal voluntario. Asimismo, podrá proponer a los trabajadores la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios a prestar.

La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador a quién se le abonará además de su salario, los gastos de viaje y mantenimiento, en los casos que proceda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo.

## **CAPITULO XI: ESTRUCTURA SALARIAL**

### **Artículo 26. Conceptos retributivos.**

**A) SUELDO BASE.** Es la parte de retribución del trabajador fijada para la jornada de trabajo establecida en el Artículo 29, en función del grupo profesional en que esté encuadrado.

**B) ANTIGÜEDAD.** Durante la vigencia del presente acuerdo regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la asociación, que se regulará por lo establecido en los puntos siguientes:

Los trabajadores que tienen reconocidos trienios por antigüedad en el desempeño de su puesto de trabajo continuarán percibiendo este complemento salarial durante la vigencia de este Convenio, en la cuantía que lo tenga reconocido, la cual no experimentara cambios y pasara a denominarse antigüedad consolidada, hasta que sea superada en su caso por importe de antigüedad devengado conforme se establece en este artículo.

El número máximo de trienios reconocidos a cada trabajador por este complemento retributivo de antigüedad será de seis, siendo su valor de un 5 % del salario base fijado en las tablas salariales.

**C) PAGAS EXTRAORDINARIAS.** Todo el personal en cada uno de los meses de junio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo base, antigüedad y antigüedad consolidada, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

**D) PLUS DE TRANSPORTE.** Es la cantidad que percibe el trabajador por los recorridos que tenga que efectuar en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo. Este plus, se establece como compensación de los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, que en cada momento preste sus servicios. La cuantía de este plus queda fijada en la cantidad de 120,00, euros mensuales, abonándose en su integridad independientemente de la jornada realizada por el trabajador.

Este plus no se devengará por los trabajadores durante el periodo de disfrute de vacaciones, licencias o permisos.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias.

- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.
- Las horas extraordinarias se compensarán, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso y su retribución se realizará al mismo valor que una hora ordinaria de trabajo.

### **Artículo 28. Salario para contratos con jornada inferior a la ordinaria.**

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en el Artículo 13 percibirán su retribución en proporción al número de horas contratadas, que se aplicara sobre todos los conceptos retributivos del convenio, excepto el plus de transporte.

### **Artículo 29. Retribuciones económicas.**

Los sueldos del personal según su nivel serán los que figuran en las siguientes tablas, para el año 2022.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
1.135,23 €	1.078,85 €	1.022,46 €	965,00 €

\*S.M.I. VIGENTE

\*S.M.I.- Salario Mínimo interprofesional

## **CAPITULO XII: DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 30. Derechos de los Trabajadores.**

Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

De carácter general: mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección del Centro. Podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, individual o conjuntamente, o bien por acuerdo del 25% del total de la plantilla.

### **Artículo 31. Derechos del Delegado de Personal.**

Los Delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores a quien representa, de acuerdo con la legislación vigente. Independientemente, todos los derechos que le confiere lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y leyes concordantes.

## **CAPITULO XIII. OTROS DERECHOS SOCIALES**

### **Artículo 32. Ropa de trabajo.**

La empresa entregará a todos los trabajadores la ropa y calzado de trabajo en relación con las funciones que desarrollen en el centro. Una de invierno y otra de verano.

### **Artículo 33. Conciliación de la vida familiar y laboral.**

#### **1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, 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, 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.

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

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

**c)** En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**d)** Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

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

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## 2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

**a)** 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

**b)** 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.

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

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

**c)** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### 3.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### 4.- Reducción de la jornada por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

## **Artículo 34. Seguro de Accidentes**

### Indemnizaciones por accidente

La empresa se compromete a contratar dentro de los 90 días siguientes a la aprobación del presente convenio, con una entidad aseguradora competente, de una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente (tanto total, absoluta y gran invalidez) para los casos derivados de accidente laboral y enfermedad profesional, conforme a los siguientes conceptos y cuantías.

Prestación	Euros
Gran invalidez	42.000
Fallecimiento	30.000
Inv. permanente absoluta	42.000
Inv. permanente total	26.000
Inv. permanente parcial	20.000

## **Art 35. Mejora de las prestaciones de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.**

Las empresas en enfermedades de más de 15 días de duración, completaran las prestaciones de seguridad social, a fin de que el trabajador alcance el 100 % de sus retribuciones excluido el plus de transporte.

La empresa abonará el 100 % de las retribuciones a los trabajadores en caso de accidente de Trabajo e Intervención quirúrgica desde el primer día.

Los días de enfermedad se considerarán a todos los efectos como trabajados para el devengo de las pagas extraordinarias.

Lo que se firma por parte de la Comisión. Negociadora, en la ciudad de Almería, a treinta de diciembre de dos mil dieciséis.

POR LOS TRABAJADORES (*firma ilegible*)

POR LA EMPRESA (*firma ilegible*)