

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 10 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del II Convenio Colectivo de la Asociación Arrabal-AID.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Asociación Arrabal-Aid, código del convenio 71100462012018, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 23 de septiembre de 2024, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de junio de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

Í N D I C E

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes y Supletoriedad.

Artículo 2. Ámbito funcional y de aplicación.

Artículo 3. Vigencia, duración, denuncia y prórroga.

Capítulo II. Cláusula de administración y aplicación del convenio.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Artículo 5. Procedimiento para la Solución de Discrepancias en los Supuestos de Inaplicación de Condiciones de Trabajo conforme al Art. 82.3 ET.

Capítulo III Organización del trabajo, poder de la junta directiva y derechos fundamentales

Artículo 6. Titularidad del poder de la dirección.

Artículo 7. Poder de control y vigilancia.

Artículo 8. Igualdad y Prevención frente al Acoso sexual y Laboral.

Artículo 9. Medidas para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI.

Artículo 10. Prevención ante situaciones de Acoso por Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género.

Artículo 11. Cese voluntario.

Capítulo IV. Prevención, Salud y Protección frente a la Violencia de Género

Artículo 12. Seguridad y salud laboral.

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

Artículo 14. Protección frente a la Violencia de Género.

Capítulo V. Clasificación profesional.

Artículo 15. Clasificación profesional.

Artículo 16. Categorías profesionales.

Capítulo VI Contrataciones, selección personal

Artículo 17. Modalidades de contratación.

Artículo 18. Vacantes y Personas con discapacidad.

Artículo 19. Carácter objetivo de los sistemas de promoción.

Artículo 20. Promoción interna.

Artículo 21. Nuevas contrataciones.

Artículo 22. Período de prueba.

Capítulo VII. Jornada laboral.

Artículo 23. Jornada laboral y flexibilidad horaria.

Artículo 24. Trabajo en festivos y guardias.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Artículo 26. Desconexión digital.

Capítulo VIII. Estructura retributiva.

Artículo 27. Salario y Pagas extraordinarias.

Artículo 28. Tablas salariales.

Artículo 29. Cláusula de incremento salarial.

Artículo 30. Dietas.

Artículo 31. Cobro durante el periodo de I.T.

Capítulo IX. Vacaciones.

Artículo 32. Vacaciones.

Capítulo X. Licencias y permisos.

Artículo 33. Libre disposición y Licencias retribuidas.

Artículo 34. Políticas de conciliación laboral y personal, lactancia, Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

Capítulo XI. Formación.

Artículo 35. Principios generales.

Artículo 36. Criterios para gestión de solicitudes.

Artículo 37. Desarrollo de la formación.

Artículo 38. Permisos individuales de formación.

Artículo 39. Certificado de asistencia.

Capítulo XII. Excedencias.

Artículo 40. Excedencias por permiso.

Artículo 41. Excedencias.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario.

Artículo 42. Principios informadores del régimen disciplinario.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

Artículo 44. Prescripción.

Capítulo XIV. Mejoras sociales.

Artículo 45. Seguros de responsabilidad civil.

Artículo 46. Plazas de gratuidad.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes y Supletoriedad.

El presente convenio colectivo se realiza al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por las personas representantes de Asociación Arrabal AID, en adelante Arrabal, y las personas representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de las sedes y centros de trabajo de la provincia de Cádiz y Málaga.

En todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes en materia de Relaciones Laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

Afectará a todas las sedes y centros de trabajo de la Asociación Arrabal situados en las provincias de Cádiz y Málaga.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2029.

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

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 al que se llegara, en su caso.

CAPÍTULO II

Cláusula de administración y aplicación del convenio.

Artículo 4. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

1. De acuerdo con lo establecido por el artículo 85e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y se sometan a su consideración.

2. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos a nivel local, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

3. La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de la entidad y 2 en representación de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

4. Se reunirán en el plazo no superior a siete días naturales, siempre que lo soliciten algunas de las partes, previa comunicación escrita.

5. La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la publicación oficial del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

6. Los acuerdos serán tomados por voto y en función de la representatividad oficial de las partes, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable de la mayoría.

7. Se reunirá, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de diez días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con las personas asesoras que estimen conveniente.

8. Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión la totalidad de los y las componentes por cada una de las dos partes representadas.

9. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. Estas resoluciones se emitirán en el plazo de 30 días desde su solicitud.

10. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede social de la Asociación Arrabal AID en Málaga capital.

Artículo 5. Procedimiento para la Solución de Discrepancias en los Supuestos de Inaplicación de Condiciones de Trabajo conforme al Art. 82.3 ET.

1. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, la entidad podrá promover la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La entidad deberá comunicar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras su intención de proceder a la inaplicación de condiciones, especificando con detalle:

- Las causas justificativas de la medida.
- Las condiciones concretas que se pretenden inaplicar.
- La duración estimada de la medida.
- La documentación económica, técnica u organizativa que acredite la situación alegada.

3. Tras la comunicación mencionada, se abrirá un período de consultas obligatorio, con una duración máxima de 15 días naturales. Durante este período, ambas partes negociarán de buena fe con el fin de alcanzar un acuerdo que justifique la inaplicación y sus condiciones.

4. Finalizado el período de consultas:

- Si se alcanza acuerdo, este deberá formalizarse por escrito, notificarse a la autoridad laboral competente y a la Comisión Paritaria del convenio en el plazo de 7 días hábiles.
- Si no se alcanza acuerdo, ambas partes se comprometen a someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, a la que se remitirá toda la documentación y el acta del período de consultas en un plazo máximo de 5 días hábiles desde la finalización del mismo.

5. La Comisión Paritaria emitirá un dictamen en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la solicitud, debiendo adoptar una posición fundada que sirva de base para una posible solución.

6. Si persistiera el desacuerdo tras la intervención de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal, según corresponda. Asimismo, de común acuerdo, podrán acudir a un procedimiento de arbitraje vinculante, cuyo laudo tendrá eficacia de convenio colectivo.

7. Durante todo el proceso se garantizará:

- El respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
- La confidencialidad de la documentación presentada.
- La buena fe negociadora entre las partes.
- La imposibilidad de aplicar la medida hasta haber finalizado íntegramente el procedimiento descrito.

8. En los casos en que se acuerde la inaplicación de condiciones, se remitirá una copia del acuerdo a la autoridad laboral competente para su registro y depósito, y se informará a la Comisión Paritaria a efectos de seguimiento, control y estadística.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, poder de la dirección y derechos fundamentales

Artículo 6. Titularidad del poder de la dirección.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Entidad sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o informaciones reconocidas a los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) y en el presente Convenio.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la entidad, las personas representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985).

3. Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 7. Poder de control y vigilancia.

1. La Dirección de Arrabal podrá adoptar las medidas legítimas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

2. En el ejercicio de este poder la Dirección de Arrabal deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que en su caso, le presten sus servicios.

3. Las medidas adoptadas por la Dirección de Arrabal deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, en cuanto sean, idóneas, necesarias y equilibradas.

Artículo 8. Igualdad y prevención frente al acoso sexual y laboral.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

2. Desarrollar lo dispuesto en la normativa laboral sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

3. Desarrollar las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las víctimas de violencia machista, reguladas en dicha ley.

4. Se priorizará el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género de (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora), y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, se obligará al traslado de centro al maltratador.

5. La entidad dispondrá de un Plan de Igualdad que deberá ser acorde a la normativa actual en cada momento.

6. No se permitirá ni tolerará ningún tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral.

Artículo 9. Medidas para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI.

1. Se garantiza la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, así como por características sexuales, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad.

2. Se establecerán medidas que contribuyan a eliminar estereotipos y prejuicios en los procesos de selección, mediante la formación específica del personal encargado de la contratación.

3. Los criterios de selección priorizarán la idoneidad, formación y competencias de la persona candidata, sin que puedan operar factores discriminatorios relacionados con

su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se prestará especial atención a garantizar la inclusión laboral de personas trans.

4. La entidad garantizará que los criterios para la clasificación profesional, promoción interna y ascensos se basen en principios de objetividad, capacidad y méritos, evitando toda discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

5. Se asegurarán condiciones igualitarias para el desarrollo profesional, incluyendo el acceso a formación, evaluación de desempeño y oportunidades de crecimiento.

6. La entidad incorporará en su plan de formación anual módulos específicos dirigidos a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y personal directivo, que aborden:

- Las medidas LGTBI recogidas en el convenio colectivo y su aplicación.
- Conceptos clave sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.
- Difusión y aplicación del protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, si existiera.

- Difusión y conocimiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Asimismo, se fomentará el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad, en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa.

7. Se promoverá activamente la diversidad en la plantilla, asegurando entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos para las personas LGTBI.

Se incluirán protocolos de prevención del acoso, con especial atención a conductas LGTBIfóbicas, y se garantizará la atención y respuesta eficaz ante cualquier situación de acoso o violencia en el ámbito laboral.

8. La entidad garantizará la aplicación igualitaria de permisos y beneficios sociales a todas las personas trabajadoras, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI. Asimismo, se reconocerá el acceso en condiciones de igualdad a permisos por asistencia a consultas médicas, trámites legales o procesos relacionados con la identidad de género, especialmente para personas trans.

Artículo 10. Prevención ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

La entidad promoverá un entorno de trabajo respetuoso, seguro, diverso e inclusivo, y adoptará las medidas necesarias para prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de violencia o discriminación de las personas LGTBI conforme al siguiente protocolo:

1. Este protocolo será de aplicación directa a todas las personas de la entidad, con independencia de su vínculo jurídico-laboral (contratación directa, temporal, indefinida, prácticas, voluntariado, etc.), siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la entidad. También será aplicable a personas candidatas en procesos de selección, personal de empresas externas (puesta a disposición, subcontratas), proveedores y colaboradores/as, clientes y personas externas que se relacionen con la empresa en el desarrollo de su actividad.

2. Se regirá por los siguientes principios fundamentales:

- Agilidad y diligencia: La investigación y resolución se llevarán a cabo con rapidez y sin demoras indebidas, respetando los plazos establecidos en cada fase del procedimiento.

- Respeto y protección: Se garantizará la protección de la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas, ofreciendo un trato justo, equitativo y no revictimizante.

- Confidencialidad: Todo el personal interviniente en el procedimiento estará obligado a guardar estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias y actuaciones realizadas.

- Protección de la víctima: Se asegurará su integridad física, psíquica y profesional, adoptando medidas preventivas o correctoras desde el primer momento, si fuese necesario.

- Derecho a la contradicción: Se garantizará una audiencia imparcial y justa para todas las partes, respetando el principio de contradicción.

- Restitución de condiciones: Si el acoso conllevó cambios en las condiciones laborales de la víctima, estas deberán ser restituidas a solicitud de la persona afectada.

- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia o amenaza hacia quien denuncie, participe en el procedimiento o colabore como testigo. Cualquier acto en este sentido será considerado nulo y sancionable como falta muy grave según el procedimiento disciplinario del presente Convenio.

3. Procedimiento de actuación:

- Presentación de la denuncia: La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por quien cuente con su consentimiento expreso e informado, ante la persona designada como Agente de Igualdad en cada centro o por el Canal de Denuncias o Buzón de Sugerencias anónimo de la entidad.

- Admisión y medidas cautelares: Tras la recepción y valoración inicial de la denuncia, y si se constata una posible situación de acoso, se podrán adoptar medidas cautelares que garanticen la separación preventiva de la persona denunciante y la denunciada, sin que ello implique juicio anticipado de culpabilidad.

- Investigación: La Comisión de Igualdad (o la persona designada como Agente de Igualdad) iniciará la investigación formal, respetando los principios de imparcialidad, confidencialidad y contradicción.

- Emisión del informe: En un plazo máximo de 15 días hábiles desde la convocatoria, la comisión emitirá un informe vinculante, que deberá incluir:

- Descripción de los hechos.
- Metodología empleada.
- Valoración razonada del caso.
- Medidas preventivas adoptadas (si las hubo).
- Conclusión.

4. La conclusión del informe a su vez deberá constatar si hay indicios de acoso, con propuesta de incoación de expediente sancionador o de lo contrario la no apreciación de indicios de acoso, lo que conllevaría al archivo de la denuncia.

5. Resolución: Sobre la base del informe, la dirección de la entidad adoptará las siguientes medidas:

a) Si existen evidencias de acoso por orientación o identidad sexual, o expresión de género:

- Se iniciará un expediente disciplinario conforme al régimen sancionador del Convenio.

- Se establecerán medidas correctoras, organizativas y de seguimiento.

- Se mantendrán o reforzarán las medidas de protección de la víctima.

b) Si no existen evidencias se procederá al archivo de la denuncia, sin perjuicio de las acciones de acompañamiento o medidas preventivas adicionales si se consideraran necesarias.

Artículo 11. Cese voluntario.

1. El personal que voluntariamente desee finalizar su relación laboral con la entidad, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Área de Personas y Talento haciendo llegar mediante correo electrónico o mediante entrega en la recepción de los centros de trabajo el formulario oficial de la entidad correctamente cumplimentado con un plazo de preaviso de al menos quince días naturales.

2. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la entidad a descontar el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

3. En el caso de que sea imposible cumplir el plazo de preaviso fijado en el apartado 1, el órgano directivo de Arrabal, una vez que el trabajador o la trabajadora justifiquen de forma fehaciente sus argumentos, podrá no aplicar lo acordado en el apartado 2 de este artículo.

4. En el caso de que el llamamiento al trabajador o a la trabajadora se produzca desde una bolsa de empleo público, no se aplicará lo acordado en el apartado 2 de este artículo, una vez que el trabajador o la trabajadora justifiquen de forma fehaciente el hecho.

5. La Asociación Arrabal estará obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora que solicite su cese voluntario en un plazo de 72 horas desde su entrega.

CAPÍTULO IV

Prevención, salud y protección frente a la violencia de género

Artículo 12. Seguridad y salud laboral.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral conforme a la normativa vigente en Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras y trabajadores recibirán además una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, en el momento de su contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Esta formación, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertados con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la posible aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Asimismo todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico a los seis meses de incorporarse a la entidad, el cual deberá repetirse al menos cada 2 años de forma periódica. Dicho reconocimiento médico será voluntario, con cargo a la entidad, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud.

El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para el empleado/a por desplazamiento en tiempo ni dinero.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

Si en los resultados de la Evaluación de Riesgos Laborales se detectan riesgos para la Seguridad y la Salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como durante el período de lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses y estos pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación del puesto de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada tal y como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La organización determinará, previa consulta con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando la adaptación no sea posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

00321990

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá solicitarse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 14. Protección frente a la violencia de género.

La entidad declara su compromiso con la tolerancia cero frente a cualquier manifestación de violencia contra las mujeres, promoviendo el derecho de las trabajadoras a vivir libres de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el personal:

1. Se fomentará un entorno de trabajo libre de discriminación y violencia, mediante acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el fin de promover una actitud activa frente a la violencia de género y romper con la cultura de silencio o tolerancia.

2. La entidad proporcionará a la plantilla información y formación específica sobre los derechos laborales que asisten a las trabajadoras víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su conciliación laboral, personal y/o familiar.

3. Se informará a las trabajadoras sobre las acciones judiciales que pueden interponerse contra los agresores, garantizando en todo momento el acompañamiento y la derivación a servicios especializados.

4. La trabajadora afectada podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses y la reducción de la jornada laboral con la correspondiente reducción de salario. Asimismo las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.

5. Las medidas adoptadas se aplicarán con un enfoque transversal, atendiendo a las necesidades específicas de cada trabajadora víctima de violencia de género, garantizando su participación en la definición y seguimiento de las actuaciones que se lleven a cabo.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación profesional.

a) Las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, a los efectos de su clasificación, se encuadran en grupos profesionales, atendiendo a la cualificación necesaria para su desempeño, así como a la complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

b) La estructura profesional que se define, tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

1. Disposiciones generales.

1.1. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

1.2. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

1.3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

1.4. El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este Convenio.

2. Aspectos básicos de clasificación

2.1. Se establece el Sistema de Clasificación Profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la entidad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

2.3. Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad de la asociación. Este factor está formado por:

- Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

00321990

2.3.4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas funcionales.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la entidad, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional. Las áreas funcionales comunes a todos los grupos profesionales son las siguientes:

3.1. Área de intervención social y atención directa: Se integran en esta área de actividad todos los puestos de trabajo cuya misión es el desarrollo de la actividad profesional y técnica derivada de la propia naturaleza y objeto social del sector de Intervención Social, todo ello enmarcado en el ámbito funcional del presente Convenio.

3.2. Área de planificación y gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de planificación, control interno, servicios administrativos transversales, gestión general de información y documentación de carácter técnico y/o administrativo y cuyo objetivo es dar soporte al área de intervención social y atención directa para el buen orden y funcionamiento de ésta. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como, en su caso, los de comercialización.

3.3. Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas: agrupa los puestos de trabajo con funciones auxiliares y anexas a la actividad principal.

4. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en la entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria.

Artículo 16. Categorías profesionales.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo 0.

Estas personas trabajadoras serán de libre designación por la Junta Directiva de Arrabal. Será el personal que ostente el más alto grado de autonomía y responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

Categorías:

i. Dirección General. Será responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades propias de la entidad. Dará cuenta de sus gestiones a la Junta Directiva de la entidad.

Grupo 1.

Se encuadran en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones, áreas, programas, departamentos o centros.

Categorías:

i. Dirección de área o centro. Personal en posesión de una licenciatura, diplomatura o grado y/o experiencia acreditada de al menos tres años en puesto similar. Con alto grado de autonomía y capacidad para participar en la toma de decisiones en aspectos relacionados con la gestión económica, los recursos humanos y las decisiones técnicas de la/s secciones, áreas, programas o centros que coordina. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Grupo 2.

Personas que se hallan en posesión de un título universitario homologado oficialmente, Formación Profesional de Grado Superior, y/o experiencia acreditada en la actividad de al menos dos años. Responden con su trabajo a las personas del grupo 1 y pueden asumir la dirección de otras personas trabajadoras de su mismo grupo como referentes.

Categorías:

- Técnico/a, Dinamizador/a, Psicólogo/a, Trabajador/a Social, Docente o similar: Personal vinculado laboralmente a la entidad en razón del título que poseen y/o experiencia acreditada en la actividad y para ejecutar las acciones propias de su titulación necesarias para el desarrollo de las convocatorias, convenios y proyectos que Arrabal gestiona. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Sus funciones se engloban en tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas así como conocimientos suficientes de carácter general sobre las técnicas administrativas. Desempeñan tareas que requieren un alto grado de experiencia, iniciativa, responsabilidad, autonomía y especialización.

Grupo 3.

Personal que actuando bajo la supervisión directa del personal del grupo 1 o 2, posee los conocimientos profesionales, titulación y/o aptitudes prácticas suficientes para realizar funciones dentro de proyectos que requieren especialización, responsabilidad y organización exigidas por la entidad.

- Personal Junior. Personal sin una experiencia previa de al menos dos años en puesto similar y vinculado laboralmente a la entidad, hasta un máximo de dos años, en razón del título que poseen y para ejecutar las acciones propias de su titulación. Realizan, con asesoramiento y/o acompañamiento tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas.

- Profesorado de Apoyo o Refuerzo Educativo. Personal que con la titulación académica requerida por la legislación vigente, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo a la legislación vigente, y desarrolla su función educativa en la formación integral de las personas.

- Personal Auxiliar administrativo. Personal que actuando bajo supervisión de personas del grupo 1 ó 2 posee los conocimientos profesionales y aptitudes prácticas suficientes sobre técnicas administrativas para realizar funciones que requieren especialización, responsabilidad y organización.

Grupo 4.

Personal de servicios auxiliares. Sus funciones se encuentran bajo la supervisión directa del personal del grupo 2 ó 3. Realizan tareas que consisten en actividades que siguen un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

La formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

- Monitor/a Social. Personal que lleva a cabo tareas consistentes en la ejecución de actividades que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

CAPÍTULO VI

Contrataciones, selección personal

Artículo 17. Modalidades de contratación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados/as en cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, siempre respetando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

El personal con contrato temporal y con contrato fijo discontinuo o 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.

Se utilizarán las modalidades que estén reguladas por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos referidos al contenido mínimo del contrato y sus requisitos esenciales de validez se estará a dispuesto en el artículo 8.5 del E.T. y/o la legislación vigente en cada momento.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato continúa desarrollando su actividad laboral salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

Las modalidades de contratación serán las siguientes:

1. Contratos fijos discontinuos: El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad o empresa.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma.

Los contratos fijos discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial siempre que el mínimo de jornada sea de 18 horas semanales de promedio salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise una jornada inferior. Sin perjuicio de lo anterior, en la medida de lo posible, la jornada de dichos contratos no será inferior a tres horas diarias.

En relación al contrato de trabajo fijo discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

a) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

b) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de

trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal y en este convenio colectivo.

c) La entidad informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario que requieran una nueva contratación, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria en caso de cumplir con los requisitos establecidos.

d) Así mismo la entidad informará a la RLPT del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

e) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Forma y orden de llamamiento:

En todo caso tendrán preferencia de llamamiento los trabajadores y trabajadoras que hubieran pertenecido al servicio que se reanuda frente al resto de personas trabajadoras siendo llamados según las necesidades del servicio por orden de mayor a menor periodo de inactividad, en primer lugar, y de mayor antigüedad en la entidad en segundo lugar.

En todo caso para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo.

El llamamiento se realizará antes de iniciarse la actividad mediante correo electrónico emitido al email personal que el trabajador/a hubiera facilitado a la entidad con el objetivo de garantizar de manera fehaciente que el mismo se ha producido. De dicho llamamiento se informará a la RLPT, y remitiendo un informe del resultado final del llamamiento efectuado a la mayor brevedad posible desde la realización de los mismos.

El llamamiento deberá efectuarse en la forma prevista en el párrafo anterior con la mayor antelación posible y en todo caso con al menos siete días naturales de antelación a la fecha de inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora deberá responder al llamamiento en las 72 horas siguientes a haberse formulado este correctamente al efecto de garantizar el inicio del servicio. En caso de que no hubiera atendido al llamamiento en ese plazo, corresponderá la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido en este Convenio, pasando inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que puedan concurrir a ese puesto. En caso de que hubiera un segundo o sucesivos llamamientos y el trabajador/a no atendiera a este o estos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo equiparándose a una situación de baja voluntaria cuando hubieran transcurrido 30 días naturales desde el primer llamamiento.

2. Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

2.1. Contratos por circunstancias de la producción

La realización de contratación eventual vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o

convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Solo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año, se deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2.2. Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reintegre la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecido.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

2.3. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en

alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la entidad deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

g) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

h) La retribución no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. Vacantes y Personas con discapacidad.

1. La Dirección General de Asociación Arrabal determinará el puesto de trabajo o puestos que proceda crear o aquellas vacantes que haya que cubrir y los requisitos necesarios que han de reunirse para su cobertura. Siempre que sea posible se priorizará la promoción interna, en caso que no haya personal interesado o que aun habiéndolo no cumpla con los requisitos, aptitudes y/o actitudes necesarias para el puesto se procederá a la contratación de personal externo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se ajustarán a lo dispuesto en la legislación de integración social de personas con discapacidad y sus normas reglamentarias de desarrollo, tomando como referencia la normativa que esté en vigor en cada momento sobre discapacidad e inclusión social en el entorno laboral.

Artículo 19. Carácter objetivo de los sistemas de promoción.

1. Cuando quede vacante una determinada plaza o puesto de trabajo en la organización o se cree una nueva para su cobertura se tendrá en cuenta la titulación,

los conocimientos, habilidades, experiencia y el perfil profesional requerido. Se registrará por principios de igualdad de oportunidades, transparencia, competencia técnica y de acuerdo con el procedimiento establecido por Asociación Arrabal.

2. A igualdad de condiciones, se dirimirá a favor de la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, cuándo acrediten su situación.

3. Si el punto anterior no resulta de aplicación se priorizará la promoción de la persona cuyo sexo esté menos representado en la categoría profesional del puesto a cubrir.

Artículo 20. Promoción interna.

Todo el personal fijo o temporal de la entidad, podrá presentar su candidatura para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, para lo cual se tendrán en cuenta los requisitos señalados en el artículo anterior.

Al objeto de fomentar medidas de promoción, reciclaje y recolocación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, se procederá a la publicación en la Agencia de Colocación de la entidad de nuevas ofertas o bolsas de empleo, al objeto de que sean conocidas por el conjunto de sus trabajadoras y trabajadores. Se excluye de esta obligación la relativa a los puestos de trabajo de dirección, docencia, sustitución y/o aquellos que deban ser cubiertos en un plazo inferior a 10 días hábiles desde su conocimiento.

Artículo 21. Nuevas contrataciones.

Con carácter mensual la Dirección del área de Personas y Talento se reunirá con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la entidad para informar sobre las nuevas incorporaciones producidas en la entidad y los criterios de selección aplicados así como de los principales cambios que afecten a las relaciones contractuales del personal de la entidad. De dicha reunión se levantará acta por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 22. Período de prueba.

De forma general el período de prueba establecido para todas las modalidades de contratación será de:

- Seis meses para el personal técnico titulado.
- Dos meses para el resto de trabajadores/as.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

En los contratos concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba será de un mes.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización. Terminado el período de prueba el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la organización computando como antigüedad dicho período.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

CAPÍTULO VII

Jornada laboral

Artículo 23. Jornada laboral y flexibilidad horaria.

a) Jornada laboral: La jornada completa será de 35 horas semanales de lunes a viernes atendiendo a la flexibilidad que se establece en los siguientes artículos:

I. Podrán beneficiarse de los criterios de flexibilidad horaria las personas trabajadoras contratadas a jornada completa siempre y cuando sea compatible con el puesto desempeñado. Las personas con contrato a jornada parcial podrán disfrutar de esta

opción en los momentos que desarrolle funciones de tipo administrativo que no requieran atención directa de común acuerdo con la dirección del centro.

II. Se establece jornada intensiva en los periodos:

- Desde el lunes más cercano al 15 de junio al viernes más cercano al 15 de septiembre

- Semana Santa.

- Desde la semana del 20 de diciembre hasta final de la semana del 6 de enero.

III. Serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre. En caso de coincidir en fin de semana se trasladarán automáticamente al siguiente día hábil.

b) Flexibilidad horaria: Con carácter general la jornada de trabajo se podrá desarrollar entre las 7.00 y las 20.30 horas eligiendo la persona trabajadora el horario de inicio y finalización sin previo aviso, siempre y cuando se cumplan los criterios señalados en los siguientes criterios:

I. Cada persona tendrá que trabajar un mínimo de 5 horas al día de lunes a viernes entre las 7.00 y las 16.00 horas. El personal que preste atención directa o ejecute proyectos en los que participen usuarios/as de la entidad deberá cubrir siempre de manera presencial la franja de 9.00 a 14.00 h. Este criterio se aplicará por igual cuando se aplique la jornada intensiva de trabajo.

II. El horario laboral durante la jornada intensiva se establece entre las 7.00 y las 16.00 h, salvo en aquellos programas que tengan necesidades especiales de horario. En todo caso se aplicarán los mismos criterios de flexibilidad y presencialidad señalados en el presente artículo para la jornada ordinaria de trabajo.

III. Cada persona trabajadora tendrá obligatoriamente que garantizar el cumplimiento del programa o servicio por el que esté contratada y cumplir expresamente los criterios establecidos de atención directa o soporte al resto del equipo pudiendo verse modificado su horario habitual de trabajo en los términos previstos en el presente Convenio. Asimismo, tendrá carácter obligatorio la asistencia presencial a reuniones de organización técnica o a cualquier evento en el cual participe la entidad al que se le convoque.

IV. La tarde de trabajo asignada deberá realizarse siempre de manera presencial en el correspondiente centro de trabajo en horario de 16.00-19.00h. para garantizar la apertura del centro. En ningún caso podrá cambiarse o sustituirse la tarde asignada por otra salvo intercambio con otra persona trabajadora que tenga asignada otra tarde diferente y que a su vez se cubra el mismo centro de trabajo de forma presencial en los días que ambas personas trabajadoras tienen asignados. Estos cambios se deberán informar por correo electrónico a su persona responsable y a la Dirección del centro correspondiente. De forma excepcional cuando una persona deba trabajar en tardes diferentes a la asignada de forma recurrente durante al menos cuatro semanas consecutivas podrá sustituir su tarde de trabajo asignada por otro día diferente en función de su actividad y sin necesidad de intercambio.

V. No se podrán solicitar horas de libre disposición ni recuperación de horas en la tarde semanal obligatoria de cada persona trabajadora, exceptuando las personas cuya jornada laboral es mayormente en horario de tarde.

VI. Para garantizar el descanso del personal entre la jornada de mañana (de 7.00-16.00 horas) y la de tarde asignada (16.00-19.00 horas) tendrá que existir un mínimo de 30 minutos de descanso obligatorio. Igualmente, las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

VII. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

VIII. En aquellos casos que la jornada de trabajo con carácter excepcional se alargue más allá de las 20.00 h. se deberá compensar automáticamente con el consecuente retraso del inicio del turno de trabajo al día siguiente para cumplir con lo establecido en el punto anterior.

IX. Las personas trabajadoras que por las características de su puesto de trabajo puedan desempeñar parte de sus funciones sin acudir a su centro de manera presencial podrán solicitar previo acuerdo con la entidad, la posibilidad de realizar esta modalidad de teletrabajo, siempre y cuando no exceda lo recogido en la «Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia».

Artículo 24. Trabajo en festivos y guardias.

La persona trabajadora que por causas de organización del trabajo o de los propios centros, desarrolle su actividad en fines de semana, festivos o guardias, disfrutará en compensación de una hora y media por hora trabajada que deberá disfrutar dentro del mismo año natural y máximo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de mutuo acuerdo con la entidad. En ningún caso podrán compensarse económicamente.

La cláusula anterior no se aplicará si la persona trabajadora ha sido contratada para desarrollar su labor en fines de semana y días festivos.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

En consonancia con la política de la entidad durante la vigencia de este convenio como norma general no se realizarán horas extraordinarias de carácter ordinario.

En situaciones excepcionales se podrán realizar horas extraordinarias que deberán ser previamente solicitadas por parte de la persona trabajadora y autorizadas por escrito por parte de su responsable, siempre y cuando quede justificado dicho incremento de la carga de trabajo o circunstancia excepcional. Estas horas serán compensadas mediante descanso en cuantía una hora por cada hora realizada dentro del mismo año natural y máximo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización cuando se realicen de lunes a viernes. En caso de realizarse en festivos o fines de semana se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo anterior.

No obstante, el número de horas extraordinarias no podrá ser nunca superior al máximo señalado legalmente.

En todo caso podrán hacerse horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y las de carácter estructural en los términos legalmente establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Desconexión digital.

La entidad garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

Con el objetivo de establecer diferentes medidas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho y a su vez la obligación por parte de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, bajas médicas, excedencias o reducciones de jornada.

2. Con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas o envío de mensajería instantánea de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora. Se excluyen de este apartado el envío de correos electrónicos entre cuentas profesionales.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se deberá:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora, será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital y a la normativa vigente de protección de datos personales.

CAPÍTULO VIII

Estructura retributiva

Artículo 27. Salario y pagas extraordinarias.

Estructura retributiva.

-La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores/as con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador/a.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o compensación por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

A) Salario base:

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, que estarán prorrateadas mensualmente.

B) Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Complementos salariales personales:

1.1 Complemento de garantía «ad personam»:

Complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de la «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del Convenio colectivo de acción e intervención social y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

Aquellas entidades a las que obliga el Convenio colectivo de acción e intervención social garantizan a todo el personal las tablas salariales reflejadas en su Anexo I y adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

1.2. Complemento salarial personal:

Complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el Anexo I.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1. Complemento de nocturnidad:

El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 22.00h. y las 6:00h. de la mañana) será compensado en tiempo de descanso equivalente en función de lo señalado en los Artículos 24 y 25 del presente Convenio.

2.2. Complemento de trabajo a turnos:

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

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

En cualquier caso este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base del trabajador en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

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

2.3. Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

a) Complemento Salarial de Responsabilidad:

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

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

b) Complemento Salarial de Coordinación:

Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

Para el complemento de coordinación se establece una cuantía en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la tabla del Anexo I.

c) Complemento Salarial de Proyecto:

Se entenderá por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

d) Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

3. Complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1. Complemento por Guardia y/o Expectativa:

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora debe estar localizable telefónicamente en todo momento durante un periodo tiempo previo al inicio de la actividad laboral o fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 3 horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios, actividades, actuaciones y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizarán, en su caso, a los trabajadores/as para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para el trabajador/a. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de 55 años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de 12 años.

No obstante si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la entidad cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que

se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección previa comunicación a la representación legal de los trabajadores si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, libre disposición e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias así como, en su caso, el régimen de horas extraordinarias previsto en el presente Convenio. Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de guardia y tiempo de activación.

a) El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos en un periodo de 3 horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerará como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado mediante periodos de descanso en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 240 €/ mensual, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

3.2. Complemento de plena dedicación:

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10% del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La

percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias. Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3. Complemento de Experiencia profesional:

De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en el Anexo I del presente Convenio.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo a lo establecido en su contrato, en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores/as que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores/as contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base del grupo que efectivamente se desarrolla.

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

2. Complemento por festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

Artículo 28. Tablas salariales.

Las tablas salariales figuran en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 29. Cláusula de incremento salarial.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes incrementos salariales durante el periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo:

Se incrementarán en un mínimo del 2,5% todos los conceptos económicos de forma anual desde 2024 hasta 2028, sin perjuicio que el Convenio Estatal de Intervención Social recogiera subidas superiores a las pactadas, en cuyo caso serán de aplicación estas durante la vigencia del presente Convenio.

Esta cantidad podrá ser aumentada de forma voluntaria por parte de la dirección de Arrabal siempre y cuando se pueda garantizar la solvencia económica de la entidad.

Artículo 30. Dietas.

1. Las personas trabajadoras que por razones del ejercicio de sus funciones profesionales se desplacen en su propio vehículo se abonará a razón de 0.26 € por Km.

2. Así mismo, se abonará también en caso de utilizarse parking, zona azul y peaje, previa entrega de justificante y en todo caso el coste de los billetes del transporte público: autobús, tren y avión para lo cual se procurará utilizar siempre que sea posible tarifas en clase económica o turista.

3. También se abonarán los gastos de las personas trabajadoras, que por razones del ejercicio de sus funciones tuvieran que realizar gastos de manutención y alojamiento (conforme a los máximos establecidos por la propia entidad) causados por:

- Asistencia o representación institucional en actividades de formación organizadas por otras entidades, ya sean cursos, foros, seminarios, encuentros, congresos, simposios, etc.

- Realización de gestiones laborales fuera del centro de trabajo habitual,

- Asistencia a reuniones de coordinación, encuentros de trabajo, comidas, etc. En caso de que la propia organización del evento corra con estos gastos, no se abonará ninguna cantidad a la persona trabajadora.

4. Para el abono de las dietas deberá entregarse el correspondiente formulario correctamente cumplimentado según el protocolo marcado por la entidad. Para ello deberán adjuntarse las correspondientes facturas justificativas. El incumplimiento en tiempo y/o forma podrá suponer el retraso del abono al mes siguiente de la entrega.

Artículo 31. Cobro durante el periodo de I.T.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal incluyendo las situaciones especiales de incapacidad temporal previstas por la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día; incluido los incrementos salariales producidos en el periodo de baja, hasta cumplir el cómputo de un año.

CAPÍTULO IX**Vacaciones****Artículo 32. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticuatro (24) días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivo y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente cuando la persona trabajadora lo solicite. No se establecerá un período mínimo para su solicitud siempre y cuando se tenga en cuenta la programación de actividades del centro donde preste sus servicios y haya previo acuerdo por ambas partes.

3. Con el fin de garantizar el descanso de la persona trabajadora y atender a las necesidades de la entidad a fecha 30 de septiembre todas las personas deberán haber disfrutado la mayor parte de sus vacaciones quedando en su contador un máximo 6 días disponibles para disfrutar en el último trimestre del año.

4. Las personas trabajadoras que hayan alcanzado 5 años de antigüedad en la entidad contando desde el primer contrato y el tiempo efectivo de trabajo, disfrutarán de 1 día de vacaciones adicional que se hará efectivo en el año en el que se cumple el quinquenio. Se aumentará de forma progresiva por cada 5 años de trabajo efectivo en la entidad.

00321990

CAPÍTULO X**Licencias y permisos**

Artículo 33. Libre disposición y Licencias retribuidas.

a) Libre disposición: las personas trabajadoras dispondrán de 33 horas de «libre disposición» anuales de referencia para una jornada completa, las cuales se calcularán proporcionalmente a la duración del contrato y a la jornada de trabajo. No podrá disponerse de más de 14 horas seguidas.

Se podrán solicitar horas sueltas completas, pero nunca horas fraccionadas. La solicitud deberá realizarse con al menos 24 horas de antelación salvo causa debidamente justificada.

Excepcionalmente se podrán disfrutar fraccionadas para aquellas jornadas laborales que por contrato generen fracciones de 30 minutos, siempre y cuando sumen una hora completa de libre disposición con otro día más en la jornada laboral dentro de una misma semana natural.

El periodo de cómputo de esta licencia es anual, es decir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

b) Licencias retribuidas:

Los trabajadores y trabajadoras deberán preavisar con al menos 24 horas de antelación mediante correo electrónico al área de Personas y Talento (salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación) para optar al disfrute de las siguientes licencias retribuidas:

a. Matrimonio o inclusión en el registro de parejas de hecho: 15 días naturales.

b. Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c. Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado, incluido hermanos/as: 7 días naturales. En todos los casos serán aumentados en 2 días más cuando la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento que supere el límite provincial.

d. Traslado del domicilio habitual: 2 días hábiles que aumenta a 3 días hábiles si supone un desplazamiento que supere el límite provincial.

e. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata cuando se trate de menores o personas dependientes. Las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, serán las equivalentes a 4 días retribuidos al año de la jornada habitual de la persona trabajadora siempre y cuando estén debidamente justificadas.

f. Fallecimiento de familiares de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad no mencionados anteriormente: dos días naturales ampliables a cuatro si se necesita desplazamiento fuera de la provincia.

g. Por el tiempo indispensable:

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si supusiera la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un periodo de tres meses, podrá la entidad pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, deberá ponerlo en conocimiento de la entidad pudiendo descontarse el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la entidad.

También se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

- Expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados y/o registro de organismos oficiales.
 - Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.
 - Ejercicio de cargo público de representación.
 - Escriturar ante notario la compra de la vivienda habitual de la persona trabajadora.
 - Para asistir a consulta médica la persona trabajadora. También para acompañar a la consulta médica a familiares de primer grado incluidos hermanos/as de la persona trabajadora. En ningún caso se incluyen sesiones de rehabilitación, dentista, psicología o psiquiatría o similar.
 - Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual de la persona trabajadora.
 - Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la entidad que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará mediante el documento oportuno.
 - Para realizar funciones de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
 - Las trabajadoras embarazadas, así como el personal cuya pareja esté embarazada, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - Gestión de adopciones, acogimiento, etc. Con un máximo de 12 horas anuales.
- Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Artículo 34. Políticas de conciliación laboral y personal, lactancia, Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

1. Reducción de jornada por permiso de lactancia.

Los trabajadores y trabajadoras, para la lactancia de un hijo/a menor de doce 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos siguientes:

- a) Deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción de disfrute acumulado en jornadas completas. En caso de no comunicarlo se entenderá que se opta por la reducción de su jornada diaria.
- b) Dicha acumulación deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, las vacaciones si las hubiere pendientes de disfrute, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.3 ET.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso será el que corresponda al periodo a computar desde el día de reincorporación al trabajo y hasta el cumplimiento del año del menor o la menor que genera el derecho.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante...

No obstante, si dos personas trabajadoras de la entidad ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores sean trabajadores de la entidad y ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla los doce meses, con reducción proporcional del salario de uno de ellos a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Permisos de crianza

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas. En el caso de familias monoparentales, el permiso de la madre biológica será de veintiséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días naturales.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la asociación y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la entidad, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la asociación, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis

semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la entidad con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la asociación y la persona trabajadora afectada, 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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la asociación con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Asimismo, tanto el padre como la madre podrán disfrutar de jornada intensiva hasta que el hijo/a cumpla un año de edad.

En los supuestos de adopción y acogimiento, se aplicará el mismo criterio que en maternidad y paternidad.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión correspondiente, podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 35. Formación continua.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos,

siempre que dicha formación tenga relación con las funciones señaladas para el puesto de trabajo o que éstas funciones vayan a ser desempeñadas en un futuro.

La entidad y la RLT entienden que la formación continua es un derecho y un deber de las personas trabajadoras para la formación y promoción en el trabajo.

Asimismo verán facilitada por parte de la entidad toda aquella formación establecida por el Plan de Igualdad de la entidad.

Artículo 36. Criterios para gestión de solicitudes.

1. El contenido del curso/jornada/seminario debe estar directamente relacionado con el puesto de trabajo que está desempeñando la persona que solicita este permiso.

2. De cara a la gestión de solicitudes, tendrán prioridad para participar en actividades formativas externas aquellas personas que en el año en curso no hayan participado en ninguna actividad de estas características.

3. No se estudiarán solicitudes que impliquen que la entidad deba de asumir gastos de matriculación o desplazamientos.

4. En una jornada laboral no podrán estar más de 4 personas disfrutando de un permiso individual de formación de modo simultáneo, salvo previa autorización de la entidad.

Artículo 37. Desarrollo de la formación.

Cada trabajador y trabajadora tendrá derecho a 40 horas anuales dentro de la jornada laboral o bien la parte proporcional en función de la duración del contrato, para participar en eventos formativos, bien sean seminarios, jornadas o cursos.

Del total de horas para formación generadas el trabajador/a dispondrá de las que superen el cómputo de 20 horas para formación propuesta a título individual siempre y cuando esté directamente relacionada con el puesto de trabajo desempeñado y haya sido autorizada por la entidad.

Las 20 horas restantes será Arrabal, si lo considera necesario, la que podrá determinar la asistencia obligatoria a cursos, seminarios, charlas o actos que se consideren importantes para la propia entidad.

La formación en la entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Formación en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de promover un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.
- d) Actualización de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- e) Especialización de cometidos o funciones específicas dentro de la actividad propia del Centro o Programa.
- f) Facilitar y promover la adquisición de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita el acceso a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.
- g) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.
- h) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la actividad de la entidad o a la atención efectiva de los colectivos atendidos.

La formación se realizará en la medida que sea posible durante la jornada, turno y horario laboral.

Artículo 38. Permisos individuales de formación.

1. Las acciones formativas, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a. No estar incluidas en las acciones financiadas en el plan de formación de la entidad.
- b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.
- c. Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d. La duración del permiso no sobrepasará las 20 horas al año o parte proporcional en función de la duración del contrato de trabajo.
- e. El permiso tiene que ser autorizado por la entidad. La denegación deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a las personas trabajadoras.
- f. La persona trabajadora contratada a jornada completa que curse estudios oficiales podrá solicitar, en dos periodos del año, la adaptación a jornada continua con la duración máxima de un mes para facilitar la preparación de exámenes siempre y cuando no afecte al desarrollo de los proyectos llevados a cabo por la entidad.

Artículo 39. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos deberán incluirse por parte de los trabajadores y trabajadoras que asistan en su Currículum Vitae y tendrán relevancia para su promoción profesional.

CAPITULO XII**Suspensión del contrato de trabajo y Excedencias****Artículo 40. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.**

Con carácter general el trabajador o trabajadora con al menos dos años de antigüedad podrá disfrutar de las siguientes modalidades de suspensión de su contrato de trabajo:

1. Suspensión del contrato de trabajo entre 5 y 14 días: Dicho permiso consiste en la suspensión del contrato de trabajo durante un mínimo de 5 días y un máximo de 14 días. Deberá solicitarse con una antelación mínima de 7 días naturales y podrá solicitarse de forma anual siempre que no se haya solicitado otra suspensión del contrato en el mismo año en curso.

2. Suspensión del contrato de trabajo entre 15 días y 2 meses: Dicho permiso consiste en la suspensión del contrato de trabajo por bloques de 15 días con un máximo de 3 prórrogas que deberán preavisarse al menos 7 días antes de finalizar la anterior. Este permiso debe solicitarse de forma inicial con una antelación de al menos 20 días hábiles y se podrá hacer uso de él cada dos años siempre y cuando no se haya solicitado en el mismo año en curso otra suspensión del contrato de trabajo.

En ambos casos la suspensión del contrato de trabajo debe ser autorizada previamente por la entidad pudiendo ser rechazado en función de las necesidades de la misma, salvo tras el disfrute del permiso de maternidad/paternidad que siempre que se solicite con una duración máxima de 14 días naturales se otorgará automáticamente.

La justificación en la respuesta, tanto afirmativa como negativa, debe darse por escrito al trabajador/a.

En todos los casos tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 41. Excedencias.

La situación de excedencia supone la suspensión del contrato de trabajo por lo que ni el trabajador/a tiene la obligación de ir a su puesto, ni la entidad tiene la obligación de pagar el salario o cotizar por el trabajador/a.

Las excedencias podrán ser de tres tipos: Voluntarias, Por cuidado de familiares y Forzosas, ninguna de las cuales da derecho a indemnización ni percepción de salario.

- Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Debe solicitarse con una antelación de al menos veinte días hábiles y por escrito al Área de Personas y Talento conforme al formulario oficial de la entidad. La fecha de reincorporación siempre deberá coincidir con el primer día hábil del mes.

Se podrán solicitar prórrogas: la primera deberá ser al menos por seis meses y las siguientes por anualidades completas mientras no se supere el cómputo máximo de cinco años, siempre que se soliciten al Área de Personas y Talento con una antelación de al menos 30 días naturales previos a la finalización del período concedido anteriormente y mediante formulario oficial. La aprobación de la prórroga quedará supeditada a las necesidades de la entidad que en todo caso podrá solicitar la reincorporación del trabajador/a tras el periodo concedido anteriormente.

Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad. Perderá el derecho si no se solicita la reincorporación con antelación mínima de veinte días hábiles previos a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

- Excedencias por cuidado hijo/a o familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, bien sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda desenvolverse autónomamente, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos debe solicitarse con una antelación de al menos veinte días hábiles al área de Personas y Talento. Se deberá solicitar por escrito conforme al formulario oficial de la entidad.

Si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la entidad ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 22 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta 24 meses si se trata de categoría especial.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- Excedencias forzosas.

Se concederá excedencia forzosa a aquellas personas trabajadoras que fueren designadas o elegidas para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo, las cuales tendrán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

La duración de esta excedencia será la exigida por el desempeño del cargo que la motiva. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público adjuntando la correspondiente documentación justificativa al Área de Personas y Talento.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la entidad los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 42. 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 la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la misma en relación con la plantilla.

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 o trabajadora afectada y se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Se inspiran y miden en función de:

1. Grado de intencionalidad.
2. Daño a los intereses y principios de la entidad.
3. Reiteración o reincidencia.

Artículo 43. Régimen disciplinario.

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

A. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

2. El descuido o demora en la ejecución de cualquier trabajo, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

3. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

4. La no comunicación al área de Personas y Talento con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo. En el caso de baja médica el trabajador/a deberá señalar tal circunstancia.

5. La falta de puntualidad injustificada de más de 30 minutos cuando se requiera la presencia del trabajador/a siempre que no excedan de tres al mes y este retraso no produzca perjuicios en el servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

6. La modificación de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo de manera no justificada o que no haya sido previamente autorizada por su responsable.

7. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

8. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

9. La desatención o falta de corrección puntuales en el trato con personas usuarias o colaboradoras de la entidad. Cuando suponga un perjuicio para usuarios/as, compañeros/as o para la entidad podrá ser considerada grave o muy grave.

10. No comunicar debidamente a la entidad los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria.

11. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un mando superior en el ejercicio regular de sus funciones, siempre y cuando no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

12. El incumplimiento de los plazos de entrega, de inscripción o realización de una tarea marcados expresamente por la entidad siempre que no produzcan un perjuicio para el trabajo realizado por otros compañeros/as, usuarios/as o para la propia entidad.

13. La inasistencia a los cursos obligatorios de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

14. 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.

15. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

16. El descuido, negligencia u olvido que suponga el incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos tales como abandono de documentación con datos privados de personas usuarias en impresoras u otros lugares visibles, envío de documentación sensible por vías diferentes al correo electrónico o cualquier otra circunstancia que pueda derivar en infracción de la normativa vigente siempre y cuando no produzca un perjuicio para las personas usuarias o la propia entidad.

17. El trato inadecuado con otros compañeros/as de trabajo, personal en prácticas o voluntariado de la entidad.

18. No realizar debidamente el registro horario por error, descuido u olvido sin informar de ello al Área de Personas y Talento.

19. La falta de aseo y limpieza personal.

20. No respetar los protocolos establecidos en el Manual de Políticas y Procedimientos para el personal de la entidad.

B. Faltas graves:

1. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales o de protección de datos, cuando de ello pueda derivarse consecuencias leves para el propio trabajador/a, para los compañeros/as o para las personas usuarias.

2. La indisciplina derivada de la falta de cumplimiento de los deberes que tiene el trabajador/a por contrato o la desobediencia derivada del incumplimiento de órdenes específicas dadas por su responsable.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de hasta dos días durante un período de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el servicio, se considerarán como faltas muy graves.

4. Entregarse a juegos, entretenimientos o pasatiempos de cualquier clase ajenos al trabajo durante la jornada laboral.

5. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios/as, compañeros y compañeras, personas en prácticas y/o voluntariado.

7. El incumplimiento de los plazos de entrega, de inscripción o realización de una tarea marcados expresamente por la entidad que produzcan un perjuicio para el trabajo realizado por otros compañeros/as, usuarios/as o para la propia entidad.

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le son propias.

9. Realizar sin el permiso oportuno trabajos a título personal durante la jornada.

10. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la entidad.

11. Las frecuentes riñas y mal comportamiento con el resto de la plantilla.

12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliarios y documentos de la entidad.

13. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la entidad.

14. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

15. Realizar el registro horario con jornadas mayores o inferiores a las estipuladas en el contrato del trabajador/a sin autorización por escrito de su responsable.

C. Faltas muy graves:

1. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

2. Cualquier conducta que ponga de manifiesto una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes e indicaciones dadas por la entidad en cualquier materia de servicio siempre que produzca un perjuicio para la entidad o para las personas usuarias. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren algunos de los puntos establecidos en el presente convenio o en la legislación vigente.

3. 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 revelar a personas ajenas a la entidad documentos o datos de reserva obligada.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa por la misma o distinta situación.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la entidad o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. La simulación de enfermedad o accidente. También se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja médica el/a trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

7. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas que supongan un perjuicio para la entidad.

8. Simular la presencia de otra persona empleada, fichando o firmando por ella la entrada o salida del trabajo.

9. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como con cualquier persona que tenga relación con la entidad.

10. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales o protección de datos personales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, o bien afecte a otros trabajadores y trabajadoras, usuarios/as o cualquier persona que tenga relación con la entidad.

11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto, el robo, o causar daños a las pertenencias tanto de sus compañeros/as de trabajo como de la entidad o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la entidad, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

12. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad así como el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral a las personas que forman parte de la entidad. Constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

13. Los actos que vulneren la dignidad o derechos de las personas LGTBI, incluyendo comportamientos discriminatorios, acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y cualquier acto de violencia o humillación por motivos relacionados con la diversidad sexual o de género.

14. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones. Reincidencia equivale a más de una falta grave o muy grave.

15. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

16. Más de seis faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses, o doce durante un año, sin la debida justificación.

D. Sanciones:

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

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 14 días.

3. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.
- Inhabilitación de hasta un año para el ascenso al grupo profesional superior.
- Despido disciplinario.

Artículo 44. 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 Asociación tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. Se 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 se 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 donde se recojan detalladamente los hechos objeto de sanción.

Este expediente se remitirá a la persona trabajadora para que formule las alegaciones oportunas durante un plazo de siete días naturales. La entidad además podrá imponer la suspensión de empleo y sueldo de modo cautelar hasta la resolución del expediente.

De este expediente además se dará traslado al comité de empresa o personas delegadas de personal, y a la sección sindical si se tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en este plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido este plazo y aunque el comité de empresa o las personas delegadas de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora 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, personas delegadas de personal y/o personas delegadas 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 entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

CAPÍTULO XIV

Mejoras sociales

Artículo 45. Seguros de responsabilidad civil.

Todos los centros, entidades o proyectos afectados por este Convenio deberán contar la correspondiente póliza de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad.

Los centros, entidades o proyectos afectados por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, y notificarán a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Las garantías y coberturas de las pólizas deberán incluir la responsabilidad civil en que puedan incurrir las personas trabajadoras con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y cualquier daño inmaterial y/o corporal frente a personas usuarias.

Artículo 46. Plazas de gratuidad.

Con el fin de facilitar la conciliación de las personas trabajadoras de la entidad los hijos/as o menores a partir de seis años que se encuentren a cargo de las personas trabajadoras de Arrabal tendrán derecho a la asistencia gratuita:

- Un día por semana a las clases de refuerzo educativo impartidas por la entidad.
- Por el tiempo total a los Campamentos Urbanos que organiza la entidad de forma anual.

ANEXO I

Incrementos salariales años 2025, 2026, 2027 y 2028

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes incrementos salariales durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo en relación a las tablas salariales del año anterior.

- Un incremento del 3,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2025.
- Un incremento del 2,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2026.
- Un incremento del 2,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2027.
- Un incremento del 2,5 por ciento en todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio para la totalidad del año 2028.

En virtud de lo anterior se establecen las siguientes tablas salariales:

Tablas salariales 2025

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	37046.75
1	32878.48
2	27596.83
3	20188.81
4	17599.22

Grupo profesional	Complemento de Responsabilidad. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	5656.9
1	4399.81
2	3142.72
3	0
4	0

Equipos	Complemento de Coordinación. Importe bruto anual 2025 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	759.27
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1593.46
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2390.14
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	3186.8

Grupos profesionales	Complemento de Experiencia Profesional. Importe bruto anual 2025 – Euros
0 y 1	911.38
2	835.96
3	760.54
4	685.12

Grupos profesionales	Complemento de Proyecto. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	4067.72
1	3137.24
2	2262.75
3	1885.63
4	628.55

Tablas salariales 2026

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	37972.92
1	33700.44
2	28286.75
3	20693.53
4	18039.2

Grupo profesional	Complemento de Responsabilidad. Importe bruto anual 2026 – Euros
0	5798.32
1	4509.81
2	3221.29
3	0
4	0

Equipos	Complemento de Coordinación. Importe bruto anual 2026 – Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	778.25
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1633.3
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2449.89
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	3266.47

Grupos profesionales	Complemento de Experiencia Profesional. Importe bruto anual 2026 — Euro
0 y 1	934.16
2	856.86
3	779.55
4	702.25

Grupos profesionales	Complemento de Proyecto. Importe bruto anual 2026 — Euros
0	4169.41
1	3215.67
2	2319.32
3	1932.77
4	644.26

Tablas salariales 2027

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 202 — Euros
0	38922.24
1	34542.95
2	28993.92
3	21210.87
4	18490.18

Grupo profesional	Complemento de Responsabilidad. Importe bruto anual 2027 — Euros
0	5943.28
1	4622.56
2	3301.82
3	0
4	0

Equipos	Complemento de Coordinación. Importe bruto anual 2027 — Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	797.71
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1674.13
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2511.14
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	3348.13

Grupos profesionales	Complemento de Experiencia Profesional. Importe bruto anual 2027 — Euros
0 y 1	957.51
2	878.28
3	799.04
4	719.81

00321990

Grupos profesionales	Complemento de Proyecto. Importe bruto anual 2027 — Euros
0	4273.65
1	3296.06
2	2377.3
3	1981.09
4	660.37

Tablas salariales 2028

Grupo profesional	Salario base. Importe bruto anual 2028 — Euros
0	39895.3
1	35406.52
2	29718.77
3	21741.14
4	18952.43

Grupo profesional	Complemento de Responsabilidad. Importe bruto anual 2028 — Euros
0	6091.86
1	4738.12
2	3384.37
3	0
4	0

Equipos	Complemento de Coordinación. Importe bruto anual 2028 — Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	817.65
Equipo de trabajo intermedio 1 (4 a 5 personas).	1715.98
Equipo de trabajo intermedio 2 (6 a 7 personas).	2573.92
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	3431.83

Grupos profesionales	Complemento de Experiencia Profesional. Importe bruto anual 2028 — Euros
0 y 1	981.45
2	900.24
3	819.02
4	737.81

Grupos profesionales	Complemento de Proyecto. Importe bruto anual 2028 — Euros
0	4380.49
1	3378.46
2	2436.73
3	2030.62
4	676.88