

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 48** *RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Partido Socialista Obrero Español (Comisión Ejecutiva Federal) (código número 2803062).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Partido Socialista Obrero Español (Comisión Ejecutiva Federal), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de septiembre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CAPÍTULO I

**Disposiciones Generales**

## Sección I Ámbito de Aplicación

**Artículo 1. Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Comisión Ejecutiva Federal del Partido Socialista Obrero Español -en lo sucesivo "la Organización"- y las trabajadoras y los trabajadores que de ella dependen -en lo sucesivo "el Personal"-.

## Sección II Vigencia, Unidad y Denuncia

**Artículo 2. Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010

**Artículo 3. Unidad**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y en su aplicación e interpretación serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

**Artículo 4. Denuncia**

- a) Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses de la fecha de su vencimiento, por cualquier medio fehaciente.
- b) La denuncia se cursara, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes del Convenio Colectivo y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.
- c) Al término de la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

## CAPÍTULO II

**Organización, Jornada y Horarios**

## Sección I Organización del Trabajo

**Artículo 5. Principios Generales**

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Organización.
2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Organización o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

## Sección II Jornada Laboral y Horarios

**Artículo 6. Jornada Laboral y Horarios**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes.

En los días comprendidos del 15 de junio al 15 de septiembre la jornada será intensiva de lunes a viernes: 30 horas semanales, 6 horas diarias. El día 5 de Enero la jornada será intensiva con un horario de 09,00 a 14,00.

En aplicación y desarrollo del artículo 34.8 del E.T. existen dos tipos de horarios: horario para jornada partida y horario para jornadas continuas. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias técnicas u organizativas excepcionales impongan necesariamente modificaciones, de mutuo acuerdo con el trabajador y conocimiento comité de empresa; salvaguardando los derechos adquiridos por los/las trabajadores/as previo a la firma de este Convenio, entendiéndose que se aplicará el más beneficioso para el/la trabajador/a.

1. La jornada partida de lunes a jueves, de carácter flexible, tendrá los siguientes límites:

- Entrada mañana, de 08.30 a 09.30 horas.
- Salida mañana, de 14.00 a 15.00 horas.
- Entrada tarde, de 15.00 a 16.00 horas.
- Salida tarde, de 17.00 a 18.00 horas.

Los viernes de los periodos en que no resulte de aplicación la jornada intensiva el horario de carácter flexible tendrá los siguientes límites:

- Entrada mañana, de 09,00 a 10,00 horas.
- Salida mañana, de 14.00 a 15:00 horas.

2. La jornada continua, de carácter flexible, tendrá los siguientes límites:

- Entrada mañana de 8 horas a 9.00 horas.
- Salida mañana de 15 a 16.00 horas.

No obstante los anteriores horarios, para aquellas unidades/secretarías en las que sea necesaria, por la singularidad del trabajo o causas extraordinarias, una cobertura mayor de horario, se establecen horarios para servicios con los siguientes límites:

- De 13.00 horas a 20.00 horas.
- De 14 horas a 21.00 horas.

### **Artículo 7. Turnos Especiales**

En su caso, y de forma específica, se establecerán los turnos oportunos para cubrir aquellas necesidades de trabajo que puedan surgir a consecuencia de periodos Electorales, Congresos, Comités Federales, Conferencias Políticas, Convenciones, Jornadas, Seminarios, Presentaciones, Actos y Cursos.

Inmediatamente conocido el evento, los Responsables de Departamento o Secretaría Ejecutiva comunicarán al Departamento de Recursos Humanos el personal necesario y los horarios a cubrir. Asimismo, el Dpto. de Recursos Humanos valorará con el Comité de Empresa dichas solicitudes que serán comunicadas al personal interesado con un mínimo de 72 horas, antes de su comienzo, salvo fuerza mayor.

De la misma forma, una vez finalizado el evento, los Responsables informarán al Departamento de Recursos Humanos de los excesos y/o defectos en cuanto a los horarios realizados por el Personal adscrito a su área de responsabilidad, así como el criterio de recuperación de los días festivos y/o exceso de jornada, del cual se informará al Comité de Empresa.

### **Artículo 8. Eventos**

#### **1. Campañas Electorales**

Las gratificaciones tienen como fin resarcir o compensar esfuerzos extras realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador o por ampliación de la jornada, motivados por campañas electorales.

La propuesta para el desplazamiento o la ampliación de jornada será realizada por el responsable inmediato del trabajador, con anterioridad a su ejecución, pero la aprobación será facultad del departamento de Recursos Humanos/Gerencia.

Esta gratificación sólo se podrá percibir durante los días de campaña (mes anterior a las elecciones) y se establecerá un procedimiento para su solicitud y para el control de su comprobación.

Por estancias fijas e itinerantes (caravanas): Por la participación en caravanas electorales o por desplazamientos con estancia fija o itinerante continuada en el tiempo en las campañas electorales, se abonará una gratificación compensatoria por un importe de 20 € por cada día que se haya permanecido fuera del domicilio.

Por ampliación de jornada laboral (comité electoral) : Se aplicará una gratificación por cada día que durante la Campaña se tenga que ampliar la jornada (mínimo en un 20%), siempre que tenga asignada una tarea concreta en el comité electoral. se abonará una gratificación compensatoria por un importe de 20 € por cada día de ampliación.

Esta gratificación no será percibida si como responsable ya está incluido en su salario.

El Comité de Empresa y la Dirección velarán para que la aplicación de esta gratificación se realice de forma adecuada y justa.

## **2. Seminarios, Actos, Presentaciones y Cursos, Congresos, Comités Federales, Conferencias Políticas, Jornadas, Actos y/o Convenciones**

El Personal que desarrolle una actividad dentro de Seminarios, Actos, Presentaciones y Cursos, Congresos, Comités Federales, Conferencias Políticas, Jornadas, Actos y/o Convenciones, recuperarán los días festivos y/o exceso de jornada en la semana siguiente de su finalización, salvo en los casos en los que se llegue a un acuerdo distinto con el/la trabajador/a.

## **3. Viajes Ordinarios**

Todos los viajes en los que se sobrepase la jornada habitual, serán compensados por el tiempo equivalente.

## **4. Recuperación de días**

El personal que disponga y acumule días por el desarrollo de su trabajo, lo recuperará en fechas próximas a la finalización del mismo. En los casos en los que la acumulación de días libres supere un número de diez días, será avisado RRHH y/o C.E. para concretar su recuperación.

# **CAPÍTULO III**

## **Clasificación, Contratación y Condiciones Profesionales**

### **Sección I Apartado Profesional**

#### **Artículo 9. Clasificación Profesional**

Ambas partes se comprometen a negociar la Descripción de Puestos de Trabajo y categorías profesionales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, llevando a cabo la adecuación y/o asimilación de los niveles actualmente establecidos en función de categorías profesionales.

El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de proponer la Descripción de Puestos de Trabajo por niveles y categorías profesionales, en el que se tendrá en cuenta la situación laboral en cuanto a categorías profesionales, salarios, excedencias, permisos, etc., presentando el borrador de las mismas antes del 31 de julio de 2009.

Asimismo la Disposición adicional Tercera del Texto del Convenio Colectivo 1.989-1.990 continuará en vigor mientras se negocie la Descripción de Puestos de Trabajo y categorías profesionales.

### **Sección II Contratación Laboral y Condiciones Profesionales**

#### **Artículo 10. Contratación Laboral**

1. La admisión de Personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En el proceso de selección, se exigirán las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la

capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas que se consideren oportunas. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, salvo en los puestos de libre designación cuyo contrato irá unido a la legislatura del Ejecutivo/a.

- a) No obstante podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada o turnos especiales de fin de semana, cuando se trate de la realización de obras o servicios determinados previamente justificados, o la contratación se realice para sustituir a Personal con derecho a la reserva de trabajo. En este último supuesto la duración será la establecida en el contrato. En todos estos casos la jornada laboral no excederá de las 35 horas semanales.
- b) Asimismo, y en su caso, podrán celebrarse todos los contratos de trabajo que prevé la legislación vigente.

2. Todas las contrataciones deberán realizarse cumpliendo los siguientes requisitos

El Departamento de Recursos Humanos, una vez evaluada la petición del puesto o servicio solicitado por la Secretaría, Departamento, Área o Servicio, informará previamente al Comité de Empresa respecto del puesto vacante, del puesto de nueva creación, del puesto que debe ser objeto de sustitución y/o de la obra o servicio a realizar.

La asignación de la categoría correspondiente al puesto de trabajo a cubrir, viene estipulada en la Descripción de Puestos de Trabajo y categorías profesionales, artículo 9 del presente convenio.

Se llevará a cabo la celebración de una prueba de selección para cubrir el puesto. A tal efecto es previa la convocatoria restringida al Personal bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Sólo en el caso de no cubrirse el puesto de trabajo por una candidata o candidato interno, se procederá a una convocatoria exterior con comunicación a los Órganos del Partido Socialista Obrero Español según lo previsto en el vigente capítulo II artículo 7 en su apartado j de los Estatutos Federales. Se podrán tener en cuenta los servicios prestados por las candidatas o candidatos anteriormente en la Organización.

Para la determinación del contenido de las pruebas, su realización y calificación se constituirá un tribunal compuesto por el Responsable de la Secretaría, Departamento, Área o Servicio al que pertenece el puesto de trabajo, quién actuará como Presidente con voto de calidad en caso de empate, el Responsable de Recursos Humanos y dos representantes del Comité de Empresa.

3. En la contratación que se realice para sustituir al Personal con derecho a la reserva del puesto de trabajo (a excepción de los supuestos de Excedencia Especial), así como contratos de duración determinada inferior a los seis meses no será de aplicación lo previsto en el apartado b) del número anterior. Se podrá tener en cuenta para la contratación del Personal a quienes hayan prestado sus servicios anteriormente en la Comisión Ejecutiva Federal.
4. En los siguientes supuestos no será de aplicación lo previsto en el número 2.- del presente artículo:
  - a) Coordinador/a, Jefe/a de Gabinete
  - b) Responsable de Departamento
  - c) Técnico/a de libre designación

Los puestos descritos en los apartados a) y b) anteriores podrán ser cubiertos con Personal adscrito al presente Convenio Colectivo, regresando -al finalizar el mandato del Secretario/a Ejecutivo Federal al que estuvieran adscritos- al puesto de trabajo y en las condiciones que tenían anteriormente.

5. El Departamento de Recursos Humanos entregará copia del presente Convenio Colectivo a quienes se incorporen a la Organización y les sea de aplicación.

#### Artículo 11. Periodo de Prueba

Se establecen el periodo de prueba conforme a lo reglado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 14.

## Sección III. Trabajo de Superior o Inferior Categoría

**Artículo 12. Trabajo de Superior Categoría**

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de categoría superior, el Personal afectado percibirá en la nómina del mes siguiente la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realiza.

En los períodos señalados en el artículo 7 del presente convenio, aquellos trabajadores/as que sean requeridos para desempeñar una labor diferente a la que realiza habitualmente, se le comunicará por escrito por parte del Departamento de Recursos Humanos, y se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior de este mismo artículo.

**Artículo 13. Trabajo de Inferior Categoría**

En los casos en que la Organización destinara a Personal bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, deberán distinguirse las siguientes causas y efectos:

- a) Si resultara por necesidades extraordinarias e imprevisibles, este destino lo será por el tiempo imprescindible y se mantendrá la retribución que viniera percibiendo.
- b) Si resultara por causa imputable a la trabajadora o trabajador afectada/ o, por la concurrencia de sanción administrativa o decisión jurisdiccional que le impidiera realizar todas o la mayor parte de las funciones de su puesto de trabajo, este destino lo será por el tiempo de vigencia de la sanción administrativa o decisión jurisdiccional y se mantendrá la retribución correspondiente a su categoría.

**Artículo 14. Comunicación Previa**

Los supuestos señalados en los dos artículos inmediatamente anteriores serán comunicados previamente a los Representantes de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

**Vacaciones, Permisos, Excedencias, Licencias, Maternidad/Paternidad, Cuidado de Menores, Mayores con Necesidad Asistencial, Lactancia, Baja Voluntaria e Incapacidad Temporal**

## Sección I Vacaciones

**Artículo 15. Vacaciones Anuales**

El Personal de la Organización tiene derecho a unas vacaciones anuales de 31 días naturales. Su disfrute será obligatorio y en ningún caso podrá sustituirse por compensaciones económicas.

**Artículo 16. Calendario**

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en el mes de Agosto. No obstante, el Personal cuya permanencia durante el mes de Agosto resulte necesaria por motivos laborales, las disfrutará en Julio o Septiembre. A tal efecto, el/la trabajador/a conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo del disfrute. Cualquier excepción a lo anterior deberá estar debidamente justificada y, en cualquier caso, con aprobación del Departamento de Recursos Humanos y conocimiento del Comité de Empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con un periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (Artículo 38 E.T.).

**Artículo 17. Descansos y Días no Laborables**

Además de lo establecido en el artículo anterior, el Personal adscrito al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar los siguientes días de descanso:

- a) Tres días consecutivos en Semana Santa o Pascua.
- b) Una semana comprendida de lunes a domingo, a elegir entre la que contiene el día 25 de diciembre y la que contiene el 1 de Enero y teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de Diciembre no son laborables.
- c) Tres puentes en cada uno de los años de aplicación del Convenio, entendiéndose como puente el día laborable situado entre dos festivos en el calendario laboral que publique la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid u Organismo que lo pudiera sustituir.

**Sección II Permisos****Artículo 18. Permisos**

Serán de aplicación en el presente Convenio los supuestos recogidos en la Ley de Igualdad y Ley de Dependencia.

El Personal adscrito al presente Convenio Colectivo tendrá derecho, previo aviso y justificación posterior, al disfrute de los siguientes permisos, sin pérdida de derechos y retribuciones:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho -en los términos en que las Normas Autonómicas o Locales determinen respecto de los Registros de Parejas de Hecho-, quince días.
- b) Por nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de hijo, cuatro días.
- c) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, cuando el suceso se produzca en la misma comunidad, y de cinco días cuando sea en distinta comunidad.
- d) Por matrimonio o pareja de hecho de padres, hijos o hermanos, -en los términos en que las Normas Autonómicas o Locales determinen respecto de los Registros de Parejas de Hecho- un día ampliable a otro más en caso de desplazamiento.
- e) Por traslado del domicilio habitual un día por cada uno.
- f) Por exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, el día del examen. En el caso de exámenes finales, se tendrá derecho además al día anterior a la celebración de los mismos.
- g) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical, el tiempo necesario o, en su defecto, el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Electoral y/o aquella otra Legislación que afecte directa o indirectamente a dicho deber inexcusable.
- h) Para hacer frente a las necesidades educativas de los/las hijos/as menores de edad, tutelados/as y/o dependientes (realización de matrículas escolares, asistencia a reuniones con el equipo educativo, psicológico y/o terapéutico, etc.)
- i) Realización de trámites ó recursos relacionados con la asistencia sanitaria, terapéutica o psico-social de personas mayores dependientes y/o discapacitado/as
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, así como para la realización de tratamientos de fecundidad asistida, para los trabajadores/as en su calidad de padres/madres.

## Sección III Excedencias y Licencias

**Artículo 19. Excedencias**

En materia de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El Personal que lleve prestando servicios ininterrumpidos en la Organización al menos un año, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna durante ese periodo, en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia puede ser voluntaria, especial y forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia especial, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Dicha designación o elección deberá ser publicada en el Boletín Oficial al efecto, o bien tratarse de una organización directamente vinculada al Partido Socialista Obrero Español.

La excedencia por razón de cuidado de menores se regula en el presente Convenio Colectivo, dentro del apartado de Maternidad/Paternidad, Cuidado de Menores, Mayores con necesidad de Asistencial y Lactancia y en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 20. Licencias**

Durante los periodos de estudios o exámenes, el Personal que lleve prestando servicios ininterrumpidos en la Organización al menos un año, y que lo justifique debidamente podrá solicitar licencias no retribuidas por un periodo no inferior a los 15 días ni superior a los 30. El reingreso se producirá al finalizar el periodo de licencia solicitado, reincorporándose al puesto que ocupaba con anterioridad.

El Personal que lleve como mínimo 3 años de servicio ininterrumpido podrá pedir, en caso de necesidad justificada licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a doce. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

## Sección IV Maternidad/Paternidad, Cuidado de Menores, Mayores con necesidad Asistencial y Lactancia

**Artículo 21. Maternidad / Paternidad, Cuidado de Menores, Mayores con necesidad Asistencial y Lactancia**

Serán de aplicación, en lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, y cualquier otra que rijan estas materias.

1. El Personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o para los casos de tutela de menores a partir de la fecha judicial-administrativa de dicha tutela. El periodo de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen para la Organización, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El periodo en que la trabajadora o el trabajador permanezcan en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada o convocado por la Organización, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; no obstante, cuando la trabajadora o el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
2. El Personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de mayores con necesidades asistenciales a su cargo. El periodo en que la

trabajadora o el trabajador permanezcan en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada o convocado por la Organización, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a contar desde el/la segundo/a. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de descanso conforme al artículo 48.4 del E.T.
4. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
5. En los supuestos de adopción, tutela o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

6. El Personal, con independencia de su sexo, con derecho a descanso por maternidad/paternidad, podrá compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con el subsidio por maternidad, en los términos previstos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, siendo además de aplicación en lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo.
7. Con el fin de incentivar la responsabilidad paterno-filial en materia de cuidado de menor, se amplía el permiso por maternidad/paternidad, con un permiso especial por paternidad cuando sea el varón quien lo disfrute. Esta ampliación será de una semana cuando viniera disfrutando de menos de cuatro semanas de las del permiso por maternidad/paternidad y de dos semanas cuando viniera disfrutando de más de cuatro semanas de las del citado permiso.
8. El Personal adscrito al presente Convenio Colectivo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El padre o la madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora o trabajador con derecho al permiso por lactancia podrá sustituir -a su elección- el mismo por un permiso retribuido de dos semanas consecutivas que deberán ser disfrutadas inmediatamente después de finalizado el descanso maternal y sólo podrá ser ejercitado por quien viniera disfrutando el mismo. El ejercicio de este derecho deberá ser comunicado a la Organización con un mínimo de cuatro semanas de antelación a la finalización del periodo de descanso por maternidad /paternidad.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un/a discapacitado/a físico/a o psíquico/a que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

## Sección V Baja Voluntaria

**Artículo 22. Baja Voluntaria**

El Personal que pretenda causar baja voluntaria en la Organización, deberá comunicarlo a la misma con dos semanas de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso se procederá al descuento del salario equivalente a los días que restaren del cumplimiento del preaviso. En los casos de Coordinadoras/es, Jefes/as de Gabinete, Responsables de Departamento y Técnicos de libre designación, el preaviso mínimo que deberá mediar será de dos meses.

## Sección VI Incapacidad Temporal

**Artículo 23. Complemento por Asistencia Médica e Incapacidad Temporal**

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, se tendrá en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso a la Organización, el Personal afectado percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de treinta horas al año y conste justificado por los servicios médicos públicos.
2. La Organización complementará al Personal afectado hasta el 100 por 100 de su salario desde la fecha de la situación de incapacidad temporal y por una duración máxima de dieciocho meses, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, en caso de enfermedad justificada derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, con aviso a la Organización y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan.

## CAPÍTULO V

**Aspectos Sociales**

## Sección I Aspectos Sociales

**Artículo 24. Reconocimiento Médico**

Se efectuará un reconocimiento médico anual, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

## Sección II Formación

**Artículo 25. Formación**

La formación de los trabajadores/as en todos sus niveles, debe ser considerada como un instrumento imprescindible que ayuda a lograr la necesaria cohesión entre la cualificación del Personal y los requerimientos, cada día mayores, para el mejor desempeño del trabajo.

Así pues las partes acuerdan:

**1) Formación Profesional**

La Organización promoverá cuantas acciones formativas estime conveniente para el mejor desarrollo del trabajo, incorporándose un módulo de igualdad en todos los programas formativos de la Organización en el marco de la formación continua. Los mismos deberán hacerse en horas de trabajo, sin coste económico para el Personal que acceda a los mismos.

- a) La Dirección antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el art. 64.5, ap. E, del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.
- b) El Comité de Formación promoverá cuántos cursos estimen convenientes para el mejor desarrollo del trabajo. Dichos cursos deberán realizarse dentro de la jornada laboral y no representarán coste económico para quienes accedan a los mismos.

- c) Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- d) Asimismo, el Comité de Formación aprovechará cursos de ámbito público, privado o sindical; las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las diversas vías de financiación contempladas en la normativa específica reguladora del subsistema de formación profesional continua, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, o del correspondiente ámbito autonómico, de la Fundación Tripartita o de la Institución o Instituciones similares con análogas dotaciones económicas y finalidades, así como otras posibles vías de financiación que se desarrollen en el marco de futuros acuerdos o convocatorias.

## 2) Formación General

- a) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) La dirección podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.
- d) Asimismo, la CEF facilitará y en su caso subvencionará aquellos cursos que, de duración limitada, cualifiquen al trabajador/a en relación con el puesto de trabajo que ocupa. También se estudiará la viabilidad de las propuestas de los trabajadores para su mejor formación, adaptada a las funciones de la CEF.
- e) Se creará un fondo dotado de 24.000€ para subvencionar dichos cursos. Esta cantidad se incrementará de acuerdo con el artículo 33 del presente convenio

## Sección III Seguro

### Artículo 26. Seguro de Vida, Invalidez y Accidente

1. Todo el Personal adscrito al presente Convenio Colectivo tiene derecho a la cobertura por seguro que cubre los siguientes riesgos y capitales asegurados:

|                                           |                          |
|-------------------------------------------|--------------------------|
| Fallecimiento por cualquier causa         | 30.050,61 €.             |
| Invalidez Absoluta por cualquier causa    | 30.050,61 €.             |
| Fallecimiento en Accidente                | 30.050,61 € adicionales. |
| Fallecimiento en Accidente de Circulación | 30.050,61 € adicionales. |
2. Asimismo el Personal que por las funciones que desempeña está obligado a utilizar vehículos propiedad de la Organización o poner a disposición de ésta su vehículo privado, tiene derecho a la cobertura por seguro de vida y capital asegurado **30.050.61** euros, para los riesgos de Fallecimiento e Invalidez Absoluta, complementario de los referidos en el apartado 1 anterior.
3. El personal que realiza funciones de vigilancia y pertenezca al Departamento de Seguridad tiene derecho a la cobertura por seguro de vida y capital asegurado **30.050.61** euros, para los riesgos de Fallecimiento e Invalidez Absoluta, complementario de los referidos en el apartado 1 anterior.

## Sección IV Ayuda Comedor, Transporte, Cesta de Navidad y Servicio de Guardería

### Artículo 27. Ayuda Comedor

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo el Personal adscrito a su ámbito de aplicación percibirá una ayuda de comida (con las características exigidas para la no tributación, conforme al Reglamento del IRPF), recibida mediante Ticket Restaurante, y repartida de la siguiente forma:

- 6€ por trabajador y día trabajado en jornada partida.
- 3€ por trabajador y día trabajado en jornadas continuas o intensivas.

Estas ayudas serán revisadas incrementándose cuando la aportación del trabajador supere el 40% del importe medio de los menús de la zona.

#### **Artículo 28. Ayuda al Transporte**

El Personal adscrito al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá un plus, en concepto de ayuda al transporte, para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, que será abonada en once mensualidades de igual cuantía, excluyéndose el pago durante la nómina del mes de agosto.

El importe a percibir por este concepto será el equivalente al abono transporte mensual de superior cuantía que establece el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid.

La diferencia desde el importe abonado con anterioridad al pactado en este Convenio se adquirirá en tres fases incrementándose hasta alcanzar el equivalente al abono transporte mensual de superior cuantía que establece el Consorcio de Transportes de la Comunidad de Madrid.

- |                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| 1º. Fase a la firma del convenio | 6 €.   |
| 2º. Fase Marzo de 2009:          | 10 €.  |
| 3º. Fase Septiembre de 2009:     | Resto. |

A esta cantidad le será de aplicación la legislación vigente en materia fiscal. La presente Ayuda al Transporte se actualizará automáticamente al precio oficial publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y con efectos desde su entrada en vigor.

#### **Artículo 29. Cesta de Navidad**

El Personal adscrito al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirá junto con la Paga Extra de Diciembre en concepto de Cesta de Navidad, para cada uno de los años de vigencia del mismo la cuantía bruta de 115 €.

#### **Artículo 30. Ayuda Guardería**

Ambas partes acuerdan la creación de una bolsa destinada a financiar gastos de guardería. Dicha bolsa será gestionada por el Comité de Empresa.

#### **Artículo 31. Ayuda para libros de texto**

Ambas partes acuerdan la creación de una bolsa destinada a financiar gastos de libros de texto como ayuda para los hijos/as.

El importe total de las bolsas destinadas para ayuda de guardería y libros de texto se establece en 15.000 € anuales.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuciones**

#### **Artículo 32. Retribución**

La retribución total del Personal adscrito al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estará constituida por los conceptos que se detallan a continuación, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en el presente capítulo:

Salario base.  
Antigüedad.  
Plus por Puesto.  
Plus por Hija/o.

Ambas partes se comprometen a revisar el catálogo de pluses.

**Artículo 33. Incremento Salarial**

Todo el Personal adscrito al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo obtendrá un incremento salarial, en las retribuciones indicadas en el artículo 32, para los años de aplicación del presente Convenio Colectivo:

Subida a cuenta en enero del IPC previsto más 0.5%:

IPC Previsto + 0.5%

Garantía de incremento del poder adquisitivo en relación con la posible desviación entre la subida a cuenta señalada y el IPC real que finalmente resultara a 31 de diciembre más 0.2%:

IPC Real + 0.2%

**Artículo 34. Antigüedad**

El complemento de antigüedad se abonará durante la vigencia del presente Convenio según el siguiente escalado y vencimientos:

Dos años: Un bienio en cuantía bruta anual de 713,04 €.

Cuatro años: Dos bienios en cuantía bruta anual de 1426,08 €.

Seis años: Tres bienios en cuantía bruta anual de 2139,12 €.

Nueve años: Tres bienios y un trienio en cuantía bruta anual de 2852,16 €.

Doce años: Tres bienios y dos trienios en cuantía bruta anual de 3565,20 €.

Se establecen además los siguientes días de descanso anual en relación con los años de servicio ininterrumpido en la Organización:

Entre nueve y doce años: Un día.

Entre doce y quince años: Dos días.

Entre quince y dieciocho años: Tres días.

A partir de dieciocho años: Un día por cada tres años.

Los días de descanso se disfrutarán de mutuo acuerdo entre la trabajadora o el trabajador con derecho y el Responsable de cada Secretaría, Departamento, Área o Servicio al que esté adscrito/a. Los días de descanso por antigüedad caducan dentro del año.

**Artículo 35. Plus por Puesto**

Se percibirá como compensación por la efectiva realización de una función, responsabilidad o circunstancia determinada, superior a la de la categoría que ostente la trabajadora o trabajador y exclusivamente durante el tiempo en que desarrolle dicha función, responsabilidad o circunstancia.

El presente Plus por Puesto se establecerá en función de la diferencia retributiva existente entre su categoría y la función, responsabilidad o circunstancia que efectivamente se realice según la calificación que de la misma resulte del proceso de Descripción de Puestos de Trabajos conforme lo previsto en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo. Además se podrán establecer, a modo de Plus por Puesto, complementos retributivos atendiendo a especiales y justificadas causas por la efectiva realización de funciones, responsabilidades o circunstancias determinadas dentro de determinados puestos de trabajo o especial dedicación, estableciéndose los mismos de común acuerdo entre la Dirección de la Organización y el Personal afectado.

**Artículo 36. Plus por Hija/o**

Se percibirá en los casos en que el Personal tenga a cargo descendientes hasta la edad de 21 años inclusive, entendiéndose por tales los reconocidos como beneficiarios de la Seguridad Social.

El presente Plus por Hija/o lo será en cuantía bruta anual señala en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I a este Convenio.

**Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias**

1. La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas, correspondiente a los 12 meses naturales y 2 pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre.

2. Las citadas gratificaciones extraordinarias estarán integradas por los siguientes conceptos salariales:  
  
Salario base.  
Antigüedad.  
Plus por Puesto.  
Plus por Hija/o.
3. Períodos de devengo:  
  
Paga de Junio: devengo en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Junio.  
Paga de Diciembre: devengo en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre.
4. Dichas pagas se abonaran en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.
5. El abono de las gratificaciones fijas de Junio y Diciembre se efectuará en torno al día quince de cada uno de los respectivos meses.

#### **Artículo 38. Dietas y Kilometraje**

##### **1. Dietas**

Cuando el Personal, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentra su centro de trabajo, la Organización pagará los gastos producidos por la manutención, decidiendo en función de las prioridades organizativas, el pago de los gastos ocasionados con presentación de facturas o la percepción de una dieta de 60,10 €.

##### **2. Dietas Internacionales**

Europa: 100,00 €.  
Resto de zonas: 80,00 €.

##### **3. Otras Dietas (Caravanas y/o traslados por periodos determinados)**

Ambas partes se comprometen a pactar el importe de las mismas.

##### **4. Kilometraje**

Los gastos de Kilometraje se considerarán los Desplazamientos con vehículo propio para el desempeño del trabajo, siempre autorizado por la Dirección de la Organización.

Tendrán derecho al pago de los gastos ocasionados por Autopistas de peajes, aparcamiento y Estacionamiento regulado previa justificación de los mismos.

Kilometraje: El kilometraje se abonará a 0,25€/Km. por los conceptos de gasto de gasolina de coche particular y desgaste de una propiedad del trabajador.

#### **Artículo 39. Anticipos y Préstamos**

1. Todo el personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a un anticipo a cuenta del trabajo ya realizado sin que llegue el día señalado para el pago, tanto de la nómina del mes en curso como de las pagas extras. El reintegro de dicho anticipo se efectuará mediante el correspondiente descuento en la primera nómina que retribuya los haberes devengados hasta la fecha
2. El personal que lleve prestado servicios ininterrumpidos en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a la concesión de un préstamo que no podrá superar el importe neto de tres mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas.
3. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas
  - a) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o padres o persona dependiente a su cargo.

- b) Asistencia médica en caso de enfermedad grave e internamiento hospitalario, del trabajador/a, de su cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o persona/s dependiente/s a su cargo.
  - c) Gastos médicos no incluidos en la Seguridad Social por la implantación de prótesis dentales y oculares, y las prótesis requeridas por enfermedades oncológicas, al trabajador/a, cónyuge, pareja de hecho, hijos/as o persona/s dependiente/s a su cargo.
  - d) Por gastos excepcionales en los que incurra el trabajador/a para posibilitar la autonomía de familiares o personas dependientes (Grado II, Ley de Dependencia).
  - e) Nacimiento de hijos e hijas si se requiere internamiento hospitalario.
  - f) Por gastos ocasionados en procesos de adopción o acogimiento.
  - g) Gastos ocasionados por obras, reformas necesarias para su normal utilización o traslados de la vivienda primaria del trabajador/a.
  - h) Embargos, sentencias judiciales, administrativas e impuestos especiales sobrevenidos repentinamente de la Administración Local o Pública del trabajador/a.
  - i) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio, pareja de hecho o producirse separación o divorcio.
3. La solicitud del anticipo o préstamo debe ser por escrito y motivada.
  4. El trabajador/a habrá de justificar que el préstamo concedido sea utilizado para el fin solicitado mediante factura, presupuesto, diagnóstico médico o documento específico que justifique el gasto ocasionado.
  5. La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión en la información requerida, darán lugar a la denegación del préstamo o al reintegro anticipado de dicho préstamo.
  6. La amortización del préstamo será mediante retenciones en la nómina mensual y no excederá en ningún caso del 15% del salario líquido.
  7. El plazo de devolución no podrá exceder los dos años y podrá tener una carencia de dos meses.
  8. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo en tanto hubiera otro en vigor.
  9. Los anticipos y préstamos a que se refieren este artículo no devengan interés.
  10. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los préstamos del punto 2 anteriores.
  11. Por parte de la empresa se creará un fondo máximo destinado a préstamos de 36.000,00 € anuales y su concesión estará condicionada a la disponibilidad del fondo antes citado y supeditada a la capacidad financiera.
  12. Otros casos de extrema gravedad y sucedidos de forma repentina que no estén detallados en el presente artículo, serán estudiados de forma objetiva por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO VII

### Jubilación y Fallecimiento

#### Artículo 40. Jubilación

El Personal que optare voluntariamente a ejercitar su derecho a la jubilación anticipada antes de cumplir la edad de 65 años, percibirá junto con su liquidación de haberes una cantidad bruta equivalente a un 20% del salario anual vigente en el momento de la jubilación, por cada año que faltara hasta el cumplimiento de la edad de 65 años, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

Ambas partes acuerdan la obligatoriedad de jubilarse como máximo a los 65 años.

**Artículo 41. Fallecimiento**

El Personal que falleciere durante su permanencia en la Organización, devengará el derecho para que sus herederos legales perciban junto con la correspondiente liquidación de haberes una cantidad bruta equivalente a un 30% del salario anual vigente en el momento del fallecimiento.

**CAPÍTULO VIII****Derechos y Deberes****Artículo 42. Derechos**

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente Convenio Colectivo tienen los siguientes derechos laborales básicos:

- a) A la ocupación efectiva del puesto de trabajo.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo. El acceso a promoción y formación será propiciado por la organización de una forma libre, igualitaria y transparente.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el E.T., origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la protección de los datos personales conforme a la LOPD y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
- i) El personal tiene derecho a la no trasgresión de las normas y/o los límites pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo al que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Igualmente, el personal tiene derecho a la no modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuestas unilateralmente por la Organización, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su Art. 41.
- k) Igualmente, el Personal tiene derecho al no establecimiento de condiciones inferiores de trabajo a las no establecidas legalmente o por Convenio Colectivo, así como a que no se produzcan actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores/as reconocidos en el Art. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento por parte de la Organización de los epígrafes anteriormente reseñados respecto a derechos de los/as trabajadores/as, así como el incumplimiento de los contemplados en las distintas leyes laborales vigentes en nuestro país, son objeto, por parte de la Administración y Justicia Laborales, de sanciones leves, graves y muy graves, tan y como se destaca en los textos legales laborales.

**Artículo 43. Deberes**

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente Convenio Colectivo tienen los siguientes deberes laborales:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- c) Actuar con fidelidad y confidencialidad en aquellas tareas que tenga asignadas. Guardar reserva y confidencialidad en relación a la información y documentación laboral y política a la que tenga acceso, tanto por el desarrollo de su puesto de trabajo como por pertenecer a esta organización.
- d) No producir perjuicio a la organización, sino todo lo contrario, debe contribuir a la mejora de la productividad y a obtener un determinado rendimiento cuantificable.
- e) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten y cumplir con las medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Respetar y cumplir las medidas que se establecen en la Ley Antitabaco.
- g) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el E.T.
- h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

**Artículo 44. Faltas y Sanciones****1. Graduación de las Faltas**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:
  - 1. Tres faltas de puntualidad y/o de incumplimiento del horario en un mes, sin que exista causa justificada.
  - 2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
  - 3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - 4. Negligencia inexcusable en el cumplimiento de sus tareas.
  - 5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
  - 6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios y/o el trato incorrecto con compañeros o visitantes.
  - 7. La embriaguez o el consumo de estupefacientes ocasional en el puesto de trabajo.
- b) Serán faltas graves las siguientes:
  - 1. Cuatro faltas de puntualidad y/o de incumplimiento del horario en un mes sin que exista causa justificada.
  - 2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
  - 3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La utilización y/o difusión indebida de datos e información a los que se tenga acceso por motivos de trabajo.
  5. La reincidencia en tres faltas leves dentro del trimestre cuando hayan mediado sanciones.
  6. La negligencia en el trabajo o el incumplimiento de órdenes y obligaciones relacionadas con el trabajo que deriven en perjuicio grave.
- c) Serán faltas muy graves:
1. Más de cuatro faltas de puntualidad y/o incumplimiento del horario de trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
  2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin que exista causa justificada.
  3. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
  5. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
  6. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Incluye la obtención de beneficios económicos por razón de trabajo ajenos al puesto y la manipulación de datos e información con ánimo de falsificación o utilización para intereses particulares.
  7. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el trabajo.
  8. Los malos tratos de palabra u obra, el acoso sexual y laboral y el abuso de autoridad con los/as compañeros/as. El/la que los sufra debe ponerlo directa y urgentemente en conocimiento de la Dirección o el Comité de Empresa.
  9. La reincidencia en tres faltas graves dentro del trimestre cuando hayan mediado sanciones.
  10. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

## 2. Sanciones

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

### A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

### B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- b) Cambio de centro de trabajo.
- c) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

### C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la organización.

### **3. Régimen sancionador**

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del comité de empresa o delegado de personal, o b) delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

### **Artículo 45. Prevención de Riesgos Laborales**

Se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o cualquiera otra que regule esta materia. Las actuaciones relativas a este artículo se decidirán en el Comité de Seguridad y Salud.

## **CAPÍTULO IX**

### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 46. Creación**

Se mantiene vigente la creación de la Comisión Paritaria, así como las funciones generales de interpretación, arbitraje y mediación del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 47. Constitución**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en la Organización. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 48. Composición**

La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio Colectivo. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

Serán Presidenta/e y Secretaria/o un vocal de la Comisión, que serán nombradas/os en cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá alternativamente entre los representantes de la Organización y los representantes Sociales.

El vocal que actuara como Secretaria/o en una sesión, actuará como Presidenta/e en la sesión siguiente.

**Artículo 49. Funciones**

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas funciones que, de mutuo acuerdo entre las partes integrantes, le sean conferidas.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, sin perjuicio de que -agotada esta vía- las partes puedan iniciar las acciones que estimen necesarias en la defensa de sus respectivos Derechos.

**Artículo 50. Funcionamiento**

La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones y todos los costes que ocasione su funcionamiento serán sufragados por la Organización.

**Artículo 51. Procedimiento**

La Comisión actuará a instancia de parte adoptándose sus acuerdos por unanimidad. Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio Colectivo, Conflictos Colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a desarrollar activamente políticas internas y procedimientos que aseguren la igualdad en el trabajo, la conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar, la promoción integral de la salud, la defensa por el medio ambiente, el respeto por las diferencias, la iniciativa de todo el Personal y la protección de los derechos colectivos e individuales, así como el cumplimiento de los deberes en el entorno de la Organización, todo ello en línea y con coherencia con las propuestas de progreso que el Partido Socialista Obrero Español presenta a la ciudadanía.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponen las disposiciones legales de aplicación general.