

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7437 *Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Asociación Benéfica Reto a la Esperanza (Código de Convenio n.º 90014642012004), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2011, de una parte por los designados por la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA ASOCIACIÓN BENÉFICA RETO A LA ESPERANZA

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo que la Asociación tenga en el territorio de España, así como a los que ingresen en el período de vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades, tanto presentes como futuras, para las que esté legalizada la Asociación Benéfica Reto a la Esperanza.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todo el territorio de España.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación, el día 1 de enero de 2011 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio queda automáticamente denunciado a su fecha de caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2013. Mientras no se alcance un nuevo Convenio seguirá manteniéndose en vigor el contenido de presente Convenio.

Artículo 6. Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio, se respetarán manteniéndose estrictamente bajo la consideración del concepto de «personal absorbible».

Artículo 7. Comisión mixta paritaria.

Se crea una Comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

Dos representantes de la empresa.
Dos representantes autorizados de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta Comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de diez días hábiles.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional****Artículo 8. Clasificación profesional.**

En materia de reclamaciones de clasificación profesional y sin perjuicio del sometimiento a las disposiciones vigentes, la Comisión mixta paritaria estudiarán las reclamaciones planteadas.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Grupo profesional I.

Criterios generales.—Tarea que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades manuales, envasados, etiquetados, etc.
2. Operaciones elementales de máquinas sencillas, entiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Carga, transporte, descargas manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Ayuda en máquinas y vehículos.
5. Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.
6. Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, transportes manuales, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.
7. Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.
8. Trabajo basto sin precisión alguna.

Grupo profesional II.

Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso. Con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a graduado escolar o formación profesional de primer grado.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.
2. Introdutores de datos.
3. Tratamiento de textos básicos.
4. Actividades operatorias sencillas en acondicionado o envasado, con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos; recuento de pieza.
5. Tareas auxiliares en cocinas y comedores.
6. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.).
7. Labores elementales en laboratorios.
8. Actividades de portería y recepción de personas; anotación y control de entradas y salidas.
9. Vendedores sin especialización.
10. Telefonistas/recepcionistas sin conocimientos de idiomas extranjeros.
11. Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.
12. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
13. Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.
14. Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
15. Vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales.
16. Labores de embalaje, etiquetado y expedición.
17. Labores elementales y sencillas en servicios médicos.

Grupo profesional III.

Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a la Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
2. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
3. Pagos y cobros a domicilio.
4. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Taquimecanografía.
6. Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
7. Operación de equipos, télex o facsímil.
8. Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
9. Grabación y perforación en sistemas informáticos.
10. Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
11. Mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas, o Secretaría.
12. Vendedores avanzados.
13. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
14. Transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
15. Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
16. Tareas de agrupaciones de datos, resúmenes, seguimiento, histogramas o certificaciones con base a normas generalmente precisas.
17. Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pasaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

Grupo profesional IV.

Criterios generales.—Trabajos de ejecución que exija, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato unificado polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables las siguientes:

1. Operador de ordenador.
2. Taquimecanografía que alcance 10 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones por minuto en máquina, con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
3. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, y realizar propuestas de contestación.
4. Tareas que consistan en establecer, con base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
5. Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
6. Tratamiento de textos con conocimientos de idioma extranjero.

7. Telefonista/recepcionista con conocimientos de idioma extranjero y operación de «fax».
8. Análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
9. Tareas de oficios industriales (electrónica, automoción, montaje, soldadura, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
10. Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
11. Delineación partiendo de información recibida y realización de los tanteos y cálculos necesarios.
12. Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducción con el reparto de mercancías.
13. Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.
14. Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
15. Vendedores especializados.
16. Mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionen la producción, la clasifican, almacenan y la expiden, llevando el control de los materiales, de las máquinas y vehículos que se utilizan.
17. Inspección de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales, repuestos, mercancías, etc.
18. Distribución y coordinación de todo el personal de cocina, así como la elaboración y condimentación de las comidas.
19. Vigilancia de la despensa de cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
20. Supervisión del mantenimiento de la maquinaria, orientación al público, atención de las centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de averías y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Grupo profesional V.

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato unificado polivalente o formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
2. Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.
3. traducción, correspondencia, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.
4. Programador de informática.

5. Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, con base al plan contable vigente.

6. Responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

7. Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

8. Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

9. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que pueda ser secundadas por uno o varios trabajadores del mismo grupo profesional.

10. Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

11. Mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados.

Grupo profesional VI.

Criterios generales.—Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interpretación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Realización de funciones técnicas con nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

2. Analistas de aplicaciones informáticas.

3. Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

4. Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

5. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

6. Gestión de compra de aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

7. Trabajador social.

8. ATS/DUE y fisioterapeuta.

Grupo profesional VII.

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «O» o de la propia Dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Actividades clasificadas en este grupo.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Análisis de sistemas informáticos.
2. Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente. (Médicos, Sociólogos, Psicólogos, etc.).
3. Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos, con capacitación para estudios y resolver los problemas que plantean.
4. Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajo, con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
5. Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad de proceso, en empresas de tipo medio, o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.
6. Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
7. Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado, o sobre una gama específica de productos.
8. Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
9. Desarrollo y responsabilidad de los resultados.
10. Responsabilidad de control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

CAPÍTULO III

Aspectos económicos

Artículo 10. *Salario base.*

El salario base para 2011 y para cada categoría profesional será el que se adjunta en la tabla anexo I.

Para el segundo, tercer y (xx) año de aplicación del Convenio, el incremento salarial será el IPC previsto por el Gobierno para ese año más un 1%.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias pagaderas el 15 de julio y el 22 de diciembre, a razón de treinta días del salario base pactado para cada año de vigencia del Convenio, más la antigüedad correspondiente.

Artículo 12. *Antigüedad.*

La antigüedad se abonará sobre el salario base que se establece en el anexo I, en la forma siguiente:

- Dos cuatrienios al 4% cada uno.
- Dos quinquenios al 5% cada uno.

Al llegar a los límites temporales antedichos, la cantidad que se viniere percibiendo por el concepto de antigüedad se convertirá en un complemento personal de vinculación consolidado, revalorizable en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios, no compensable ni absorbible.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 % sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. La fórmula de cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$(\text{Salario bruto anual} \times 1,75) / \text{Jornada anual}$$

Artículo 14. Trabajo en días festivos.

Cuando como establece el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 75%, como mínimo, salvo descanso compensatorio de un día y medio acumulable a su periodo de vacaciones anuales.

CAPÍTULO IV**Jornada laboral, vacaciones y licencias****Artículo 15. Jornada laboral.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo al año, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal, la permanencia en el puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 16. Vacaciones.

Serán de treinta días naturales a disfrutar en el año en curso. El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Cada centro fijará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, con ellos mismos el calendario anual de vacaciones.

Artículo 17. Fiestas.

Se estará a lo dispuesto en el calendario laboral nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Asimismo, se estará a lo dispuesto también por el calendario promulgado por las comunidades autónomas y los ayuntamientos donde radiquen los diferentes centros de trabajo.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos y cónyuge, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la empresa, en seis medios días.
- d) Cinco días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos.

- e) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- f) Diez días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- h) Dos días naturales por traslado de domicilio.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 19. *Contratación de trabajadores.*

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Artículo 20. *Período de prueba.*

El personal que ingrese en los centros afectados por el presente Convenio colectivo estará sujeto a un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda y que será el que se detalle en la escala siguiente:

Grupo profesional I, II, III: 2 meses.

Grupo profesional IV, V, VI, VII: 4 meses.

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Artículo 21. *Ceses. Rescisión voluntaria del contrato de trabajo.*

El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de siete días naturales, mediante boletín o escrito que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose el ejemplar con el enterado.

En caso de que el trabajador no cumpliera con este requisito, satisfará a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, que podrá ser retenido del importe de la liquidación de haberes.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 22. *Complemento por I.T. en caso de accidente.*

En caso de incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores un complemento hasta alcanzar el cien por cien de la totalidad de su salario.

Artículo 23. *Indemnización en caso de muerte o invalidez.*

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de accidente a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Invalidez permanente absoluta por accidente: 6.900 euros.

Muerte por accidente: 9.000 euros.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 24. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica, y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de cada centro de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 25. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La ausencia de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada previa por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de los previstos en la letra d) del apartado número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, de aquellos bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 26. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, el traslado a un centro de trabajo o de una localidad distinta durante un periodo de hasta un año, y el despido disciplinario.

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

Artículo 27. *Prescripción de las faltas.*

La imposición de la sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 días para las faltas graves y 40 días para las faltas muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la empresa. en todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

CAPÍTULO VIII

Plan de igualdad

Se atribuye a la comisión negociadora la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los planes de igualdad que se establezcan conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad:

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores «la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. en el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 6 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

Conforme al tenor literal del apartado 4 bis del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 3 bis del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

3. La empresa realizará los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Comisión negociadora tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007:

Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Disposición final.

En lo no previsto en el citado Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley 1/1995 y demás normas de aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial correspondiente al Convenio colectivo de la Asociación Reto a la Esperanza para el año 2011

Grupos profesionales	Salario base mensual	Salario base anual
Categoría VII	868,94	12.165,16
Categoría VI	803,47	11.248,58
Categoría V	773,71	10.831,94
Categoría IV	761,80	10.665,20
Categoría III	749,91	10.498,74
Categoría II	738,00	10.332,00
Categoría I	714,20	9.998,80