

de cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 38 de la Ley de Régimen Jurídico Administrativo de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. El plazo para la presentación de proyectos será de cuarenta y cinco días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

Tercero.—Se creará una comisión para la valoración de los Proyectos recibidos de los Entes de Promoción Deportiva solicitantes, que actuará como órgano instructor del procedimiento, y estará integrada por un presidente, que será el Subdirector General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico del Consejo Superior de Deportes y dos vocales a designar por dicho Subdirector, pertenecientes a esta unidad. Los criterios que se valorarán son los siguientes:

Manifestaciones deportivas de carácter popular y lúdico. Hasta 20 puntos.

Actividades Formativas. Hasta 15 puntos.

Participación de más de una C.A. en las actividades (1,5 puntos por cada C.A.), hasta 10 puntos.

Número de participantes en las actuaciones presentadas. (1 punto por cada 100 participantes), hasta 10 puntos

Dicha comisión elevará una propuesta de concesión de subvenciones al Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes para su aprobación en un plazo de treinta días naturales contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo para la presentación de proyectos.

Cuarto.—La notificación relativa a las cuantías concedidas, así como a las solicitudes no atendidas, las realizará directamente el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes a los Presidentes de los Entes de Promoción Deportiva implicados. Los Entes de Promoción Deportiva, una vez conocida la subvención aprobada enviarán al CSD el proyecto ajustado, especificando que actividad o actividades concretas serán financiadas con cargo a la aportación concedida.

Quinto.—El importe máximo de las subvenciones que se podrán conceder será la dotación presupuestaria máxima para este gasto en los presupuestos del Consejo Superior de Deportes para el año 2008 con cargo a la aplicación presupuestaria 336 A 481.

Sexto.—La concesión de subvenciones se regulara de acuerdo con lo previsto en la presente Resolución, en la Orden ECI 2768/2007, de 20 de septiembre, de bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayudas por el Consejo Superior de Deportes, publicada en el B.O.E. de fecha 26 de septiembre de 2007, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como en su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de Julio, y en las demás normas vigentes que resulten aplicables.

Séptimo.—La concesión de subvenciones a las que se refiere la presente Resolución se efectuará en régimen de concurrencia competitiva.

Octavo.—El trámite de audiencia se evacuará, de conformidad con lo previsto en el Artículo 24.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, pudiendo obviarse si se cumplen las condiciones previstas en el mencionado artículo La iniciación del trámite se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de diez días para que efectúen las alegaciones y presenten los documentos y justificantes pertinentes.

Noveno.—La propuesta de Resolución deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

Décimo.—La concesión de estas subvenciones será adoptada por Resolución del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, de conformidad con lo previsto en la base Undécima de la Orden ECI 2768/2007, de 20 de septiembre, de bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayudas por el Consejo Superior de Deportes, y se notificará, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, por el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes a los Presidentes de los Entes implicados.

De acuerdo con lo establecido en la base Undécima, punto 2, de la Orden de bases arriba mencionada, los beneficiarios quedarán obligados a manifestar su aceptación expresa de la concesión de la subvención, en el plazo máximo de quince días desde la notificación. La ausencia de aceptación en dicho plazo, determinará la renuncia a la subvención concedida.

En el caso de que alguno de los beneficiarios formule su renuncia expresa o tácita a la subvención y siempre y cuando se haya liberado crédito en la cuantía necesaria, podrá acordarse la concesión, al solicitante o solicitantes que se encuentren mejor posicionados en la relación propuesta de concesión.

Undécimo.—El plazo máximo para la Resolución del Procedimiento será de seis meses, computados a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial del Estado, entendiéndose desestimada una vez transcurrido el plazo para resolver si no hubiese recaído Resolución expresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.4 del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Duodécimo.—Podrán realizarse pagos anticipados de la subvención concedida, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención, según se establece en el punto 4 de la base Duodécima de la Orden ECI 2768/2007, de bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayudas por el C.S.D., y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones en su artículo 34, apartado 4.

Decimotercero.—Los Entes de Promoción Deportiva perceptores de este tipo de subvenciones, estarán obligados en materia de justificaciones al cumplimiento de lo estipulado en la Ley 30/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley mencionada, y en la Orden ECI/2768/2007, de 20 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas del Consejo Superior de Deportes, debiendo presentar la justificación de la subvención dentro de los tres meses siguientes a la percepción de los fondos, pudiendo realizarse dicha justificación por medio de una Cuenta Justificativa Simplificada, siempre que el importe de la subvención no supere el límite impuesto en el artículo 75 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Decimocuarto.—El incumplimiento de las obligaciones del beneficiario y demás causas previstas en la base Decimocuarta de la Orden ECI 2768/2007, de bases reguladoras de concesión de subvenciones y ayudas por el C.S.D., y en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, determinarán el reintegro de la subvención, sin perjuicio del régimen sancionador al que se refiere el Título IV de la mencionada Ley.

Decimoquinto.—La Resolución que ponga fin al procedimiento será definitiva y contra la misma cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998. Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo organismo que la ha dictado.

La presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 2 de noviembre de 2007.—El Presidente del Consejo Superior de Deportes, Jaime Lissavetzky Díez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21752 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo (Código de Convenio n.º 9015782), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE RED ARAÑA-TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, de Red Araña y en el territorio estatal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que tenga una relación laboral con Red Araña-Tejido de Entidades Sociales por el Empleo. (En adelante Red ARAÑA.)

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en Red Araña. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

Voluntariado social, que estará sujeto a las disposiciones legales específicas existentes para éste.

Alumnos trabajadores de Escuelas Taller, Talleres de Empleo o actividades de idéntica finalidad, donde los alumnos y alumnas están contratadas mientras dura la actividad formativa.

Personas que realicen prácticas vinculadas a convenios con instituciones educativas y aquellas que presten servicios a través de becas.

Personas que realicen actividades a través de una relación mercantil.

Artículo 3. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de febrero de 2007 hasta el 31 de enero de 2009, a excepción de las tablas de remuneración, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2008.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos bianuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente el I.P.C. real del año inmediatamente anterior, a cada una de las nóminas de los trabajadores, a excepción de aquellas nóminas fijadas por programa y que no puede realizarse ninguna modificación.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en los centros especializados en el ámbito de la empleo y servicios sociales.

CAPÍTULO II

Comisiones

Artículo 6. *Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

De acuerdo con lo establecido por el artículo 85 e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplica-

ción de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y se sometan a su consideración.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (S.I.M.A) a nivel Estatal, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

La Comisión estará integrada por 6 miembros, 3 en representación de la entidad y 3 en representación del comité de empresa, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

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

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

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

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

La organización que aporta el domicilio de la Comisión Paritaria será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la fecha de recepción.

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

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

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Nuestra Señora de la Luz n.º 44.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Definición.*

1. La organización del trabajo será facultad de la entidad, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc., reconocidos a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptica de la utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Se establecerá un Órgano Laboral de Centro para la organización y gestión de cada centro de trabajo que tendrá como objetivo la organización de cada centro de Red Araña de aquellos aspectos relacionados con la formación, el horario, las vacaciones y las licencias.

Composición del Órgano Laboral: coordinador/a del proyecto, o coordinador del centro, el delegado de personal y una tercera persona (que será consensuada) que participe en la gestión del centro o proyecto: coordinador/a de algunos de los proyectos del centro o coordinador de área del proyecto o la entidad.

En los centros con menos de 6 trabajadores se elegirá, por mayoría simple, una persona que junto con la coordinador/a del centro forme este órgano laboral.

Competencias del Órgano Laboral:

Formación:

Analizar los cursos que realiza cada uno de los trabajadores y su adecuación a su puesto de trabajo.

Organizar la jornada del centro en función de las posibles desajustes que provoque la formación de los trabajadores.

Llevar un seguimiento y control de las 40 horas anuales de formación.

Vacaciones:

Organizar anualmente los puentes existentes que puedan ser disfrutados en el centro de trabajo.

Reorganización de la jornada de los trabajadores en los períodos de vacaciones.

Solución de incompatibilidades y conflictos en la elección de vacaciones.
Fechas límites de comunicación de las vacaciones.

Licencias y Excedencias:

Revisión y análisis de licencias y excedencias solicitadas. El Órgano Laboral de Centro fijará el % de personas que pueden disfrutar al mismo tiempo estos permisos.

Horarios:

Fijar el horario de trabajo anual y comunicárselo a los Órganos de Dirección de la Red.

Funcionamiento del Órgano Laboral:

Acta de constitución por escrito.

El órgano laboral se reunirá a instancias de uno de los miembros y siempre que dos de los miembros lo considere necesario y, como mínimo, una vez al principio del año laboral.

Los acuerdos se tomarán por consenso o por votación. En el caso de que por cuestiones de urgencia no se pueda consultar al citado órgano, las decisiones las tomará el coordinador/a de programa. En cualquier caso, el/la delegado/a de personal o el coordinador/a podrá elevar una cuestión a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Se realizará un acta de cada reunión.

TÍTULO III**Contratación y formación****CAPÍTULO I****Contratación****Artículo 8. Modalidades de contratación.**

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

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se podrán realizar contratos fijos discontinuos para trabajos fijos de ejecución intermitente y cíclica que, siendo la actividad principal de la organización, se realicen a través de programas subvencionados específicos cuyo periodo de ejecución no sea durante todo el año.

El/La trabajador/a fijo/a discontinuo/a prestará sus servicios en las labores propias de la organización que constituya la actividad normal y permanente de la misma dentro del programa subvencionado específico.

El llamamiento de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se efectuará por escrito, respetando el orden de antigüedad. En el caso de que el el/la trabajador/a haya sido llamado/a y no se presentase a su puesto de trabajo en el plazo de 5 días, o no hubiese comunicado en igual plazo la imposibilidad temporal de hacerlo, se considerará que desiste de su contrato.

La antigüedad se computará por los tiempos efectivos de trabajo.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso tendrá un periodo de prueba que será el siguiente:

Para todos los trabajadores tendrán como periodo de prueba 1/3 de su contrato, sin sobrepasar el periodo a 3 meses para titulados y dos para el resto.

Cuando el personal temporal pase a ser indefinido o haya trabajado con anterioridad para el mismo puesto, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal fuese superior al periodo de prueba previsto para su categoría profesional.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzcan acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO II**Ceses****Artículo 10. Cese voluntario.**

El trabajador o trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio en la entidad vendrá obligado a ponerlo en conocimiento por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de dirección (grupos profesionales 1 y 2): 21 días naturales.
Resto del personal: 15 días naturales.

Artículo 11. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El incumplimiento del trabajador de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado y siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

Artículo 12. Finiquito.

La entidad vendrá obligada, a entregar una propuesta de finiquito para que sea estudiada por el trabajador o trabajadora. El trabajador, si así lo desea, podrá estar asistido por el delegado de personal en el acto de la firma del finiquito y entregársele una copia a este.

CAPÍTULO III**Despidos****Artículo 13. Comunicación del despido y finalización del contrato.**

La entidad vendrá obligada a comunicar toda finalización del contrato al interesado o interesada, con una antelación mínima de:

Personal de dirección (grupos profesionales 1 y 2): 21 días naturales.
Resto del personal: 15 días naturales.

CAPÍTULO IV**Formación****Artículo 14. Principio generales.**

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación con las funciones señaladas para el puesto de trabajo o que éstas funciones vayan a ser desempeñadas en un futuro.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Objetivos de la formación:

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

- Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del puesto de trabajo, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de los usuarios y usuarias de los programas.

Artículo 15. Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Para asistir a cursos de formación continua se tienen que dar las siguientes circunstancias:

Que la actividad formativa sea una necesidad para el trabajador y su desempeño profesional. Que dicha actividad formativa mejore sustancialmente su capacidad profesional, sus habilidades y su desempeño.

Que la actividad formativa no afecta de manera negativa en la organización del trabajo en el proyecto en el que se desarrolla la actividad.

Por todo ello, y para poder facilitar la toma de decisiones y que existan criterios objetivos que ayuden tanto a los coordinadores de los proyectos se establecen con carácter general:

1. La formación se realizará en función de la detección de necesidades previas.
2. El trabajador y la coordinación podrán proponer actividades formativas a realizar.
3. La decisión de la participación será tomada por el Órgano Laboral de Centro, también con el fin de incentivar y motivar a la formación de los trabajadores.
4. Se dispondrá de 40 horas anuales de formación en horario laboral, que serán reducidas proporcionalmente a la duración del contrato y a la jornada de trabajo. Las horas que excedan de dicho cómputo serán realizadas fuera del horario laboral o compensadas y trabajadas en otro momento

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de entidad. Así como, los trabajadores no cualificados.

Artículo 16. Desarrollo de la formación.

1. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquella formación que se programe fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el 100 % del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo. Para la aplicación de este punto, se tratará de formación impartida por la entidad y aquellas que la entidad, a través de su responsable considere necesaria e imprescindible para el desempeño de su puesto de trabajo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 17. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en «Acuerdo Nacional de Formación Continua».

La entidad pondrá todos los medios para que los trabajadores y trabajadoras que los soliciten puedan acceder a esta modalidad.

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

- a) No estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

Artículo 18. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

CAPÍTULO V**Seguridad y salud laboral****Artículo 19. Seguridad y salud laboral.**

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo o peligrosidad para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Público de Salud, o bien, pueda influir negativamente en el periodo de lactancia tanto en el caso de madre biológica como adoptiva o de acogida en cualquiera de las modalidades que la legislación establece, la entidad procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y turno habitual, excepción hecha de nocturnidad que en ningún caso se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la entidad asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 21. Formación en Salud Laboral.

Dentro de los planes formativos que la entidades deben acometer anualmente y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas. Esta formación, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos.

TÍTULO IV**Jornada y estructura retributiva****CAPÍTULO I****Jornada****Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

El horario de trabajo se establecerá anualmente en cada centro de trabajo por el órgano laboral de centro en función de las necesidades de los programas y proyectos en curso y/o de las horas de apertura y cierre de las instalaciones en las que se presten los servicios, sin perjuicio de las modificaciones puntuales que puedan sufrir en función de las actividades para las que sea requerido el trabajador o la trabajadora. Los cambios de horarios serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras con antelación suficiente. El horario anual será comunicado a los trabajadores y trabajadoras, así como al órgano directivo de la Red.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de Diciembre, siempre y cuando el proyecto lo permita.

Contar con jornada intensiva en los periodos:

15 de junio a 15 de septiembre.

Semana Santa.

Navidad (del 22 de diciembre al 6 de enero).

Una semana al año a decidir.

Esta jornada intensiva deberá ser compatible con garantizar la apertura de los centros de promoción de empleo en los horarios necesarios y suficientes para la prestación de los servicios.

Cada Órgano Laboral de Centro determinará anualmente si opta por una reducción de 30 minutos diarios al final de la jornada intensiva laboral durante dos semanas a lo largo de año, o que se disponga de 5 horas anua-

les más de «libre disposición». Cada Órgano Laboral de Centro comunicará a principios de año a la Dirección de la Red la opción elegida.

Artículo 23. *Descanso semanal.*

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas, preferentemente, en sábado y domingo.

No obstante y en atención a las características del puesto de trabajo si fuese necesario la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros de la semana pudiéndose acumular por un periodo de hasta catorce días.

Artículo 24. *Trabajo nocturno y festivo.*

Se entiende por horario nocturno el realizado entre las 22 y las 7 horas.

En caso que el desarrollo de la actividad por la que haya sido contratado el empleado deba o pueda desarrollarse en este periodo, se compensará con periodos de descanso de la misma duración a disfrutar en la semana posterior, o en los treinta días siguientes de mutuo acuerdo con la entidad, siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para desarrollar su labor en horario nocturno.

En todo caso, la entidad pondrá todos los medios a su alcance para que estos trabajadores gocen en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo servicios de protección y prevención adecuados equivalentes a los de los restantes trabajadores de la organización.

El trabajador que por causas de organización del trabajo desarrolle su actividad en domingo o festivo disfrutará en compensación de un día y medio de descanso que deberá disfrutar en la semana posterior al festivo trabajado, o en los catorce días siguientes de mutuo acuerdo con la entidad. En ningún caso podrán compensarse económicamente.

La cláusula anterior no se aplicará si el trabajador ha sido contratado para desarrollar su labor en días festivos.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

En consonancia con la política de la entidad de reparto del empleo, durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante podrán hacerse horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y las de carácter estructural en los términos legalmente establecidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que serán compensadas mediante descanso en cuantía una hora y media de las horas realizadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 26. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós (22) días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. Debido a las características generales de la actividad de Red Araña, y debido a los picos de actividad, de las vacaciones se tendrán que disfrutar, preferentemente en el período de 15 junio al 15 de septiembre.

3. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente cuando el trabajador lo solicite, en función de la programación de actividades del centro donde preste sus servicios. El órgano laboral de centro donde preste sus servicios organizará el cuadro de vacaciones en función de las solicitudes de todo el equipo de trabajo.

4. En el caso que se produjese una situación de IT por enfermedad o accidente una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el periodo vacacional ni dará derecho a incremento del mismo, excepción hecha del descanso por maternidad. No obstante, si alguna de las dos situaciones, enfermedad o accidente, originara un ingreso hospitalario fehacientemente justificado, éste interrumpiría el período vacacional hasta el alta hospitalaria, momento en el cual comenzaría a contar de nuevo el período de vacaciones.

5. Además, a los días de vacaciones, los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo, tendrá derecho a dos (2) días más de descanso, que se corresponderán con dos «puentes»² al año, uno en cada semestre. El órgano laboral de centro consignará al principio del año los días que se consideran puentes, incluyendo al menos dos en cada semestre.

CAPÍTULO III

Estructura retributiva

Artículo 27. *Salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Será abonado por transferencia u otra modalidad, previo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 28. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales que figuran en el Anexo II de este Convenio corresponden a la jornada que, para las diferentes categorías, se pacta en los artículos correspondientes.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, que estarán prorrateadas mensualmente.

Artículo 30. *Gastos de locomoción, manutención y alojamiento.*

El trabajador o trabajadora que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que desplazarse, los gastos de desplazamiento se abonarán de la siguiente manera:

Si se desplaza en vehículo propio, este se abonará a razón de 0.17 € por Km.

Si el desplazamiento se produce con otros trabajadores o trabajadoras la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente al que aporte el vehículo. Asimismo, se abonará también en caso de utilizarse el parking, zona azul y peaje.

El coste de los billetes del transporte público: autobús, tren y avión. Utilizando siempre tarifas turistas.

El personal, que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que realizar gastos de manutención y alojamiento causados por:

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

Realización de gestiones laborales fuera del centro de trabajo habitual.

Asistencia a reuniones de coordinación, encuentros de trabajo, comidas, etc., se abonarán contra justificación de nota de gastos proporcionada al efecto con un máximo de 50 euros diarios por alojamiento, 33 euros diarios por manutención (3 € para el desayuno, 15 € para la comida y 15 € para la cena) y 83 euros por dieta completa.

En caso de que la organización del evento corra con estos gastos, no se abonará ninguna cantidad al trabajador o trabajadora.

Artículo 31. *Cobro durante el periodo de I.T.³*

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad transitoria, recibirán el complemento necesario para completar el 100 % de su retribución salarial total, desde el primer día; incluidos los incrementos salariales producidos en el periodo de baja, durante el siguiente periodo de tiempo, en el cómputo de un año:

Personal con más de 6 meses de servicios prestados: 45 días.

Personal con antigüedad entre 3 y 6 meses de servicios prestados: 30 días.

Personal con menos de 3 meses de servicios prestados: 15 días.

TÍTULO V

Licencias y excedencias

Artículo 32. *Licencias retribuidas.*

1. Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 28 horas de «libre disposición» anuales para una jornada completa, éstas se calcularán proporcionalmente a la duración del contrato (inferior a un año) y a la jornada de trabajo (inferior a las 35 horas semanales). No podrá disponerse de más de 14 horas seguidas. El trabajador/a deberá solicitar al órgano laboral de centro el uso de estos días con antelación y este órgano tomará la decisión de concederlos en función de la organización del centro. El

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

2. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince (15) días naturales por matrimonio o inclusión en el registro en parejas de hecho

b) En caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado tendrá una licencia del tiempo que dure la hospitalización, con un máximo de 7 días naturales. Serán 2 días naturales en los mismos casos de familiares de hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que dicho desplazamiento supere los 100 km, el plazo será aumentado en 2 días más.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado tendrá una licencia retribuida de 7 días naturales, que serán aumentados en 2 días más cuando el trabajador o trabajadora tenga que realizar un desplazamiento que supere los 100 km. Además, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) 2 días por traslado del domicilio habitual. Será 3 días si el traslado supone un desplazamiento superior a 100 km.

e) 5 días hábiles por nacimiento o adopción de hijos, ampliables a 7 días hábiles en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre.

f) 1 día para la asistencia al entierro de familiares de tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

g) Por el tiempo indispensable:

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

Expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares

Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 11 del presente Convenio.

Escriturar ante notario la compra de la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

Para asistir a consulta médica, el trabajador o trabajadora. También se tendrá derecho a acompañar a la consulta médica a familiares de primer grado.

Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.

Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

Para realizar funciones de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Las trabajadoras embarazadas, así como el personal cuya pareja esté embarazada, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Gestión de adopciones, acogimiento, etc., con un máximo de 12 horas.

Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

Nota.—De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

Artículo 33. *Licencias no retribuidas.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales al año. Se solicitará con al menos 15 días de antelación.

Artículo 34. *Pausas y reducción de jornada por motivos familiares.*

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

Asimismo se podrá optarse por acumular el total de horas de permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

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 concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la entidad con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Artículo 35. *Maternidad.*

Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 17 semanas retribuidas y dos semanas sin retribuir distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución.

Asimismo, podrá disfrutar de jornada intensiva los 12 meses desde el nacimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso se disfrutará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la prestación 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 que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes y una duración adicional de dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo menor o adoptado. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

CAPÍTULO II

ExcedenciasArtículo 36. *Excedencias*⁴.

1. Forzosa.—Todo trabajador o trabajadora de esta organización pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa por el nombramiento de cargos públicos o sindicales que exijan dedicación plena que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

2. Voluntaria.—El personal con una antigüedad en la organización de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de 5 años y mínimo de 4 meses⁵. El trabajador o trabajadora podrá solicitar prórrogas por periodos como mínimo de 6 meses hasta un máximo, sumando todos los periodos, de hasta 5 años. Tanto la solicitud inicial, como las prórrogas tienen que ser solicitadas por el trabajador o trabajadora con un mínimo de 2 meses.

Una vez terminada la excedencia voluntaria no podrá disfrutarse de nuevo este derecho hasta pasados 3 años.

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. Por cuidado de familiares.—Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 4 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de hasta 2 años⁶ para atender al cuidado de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. 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.

TÍTULO VI

Mejoras socialesArtículo 37. *Seguros de responsabilidad civil*.

Todas los centros, entidades o proyectos afectados por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

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

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

Las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

Responsabilidad civil: en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

TÍTULO VII

Régimen disciplinarioArtículo 38. *Régimen disciplinario*.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la entidad como consecuencia de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece a continuación.

A efectos de sanción se entiende por falta toda acción y omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en las disposiciones laborales y en las que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por el trabajador se calificarán de leves, graves y muy graves en función a su importancia, transcendencia o intencionalidad.

Faltas leves:

La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

El descuido en la conservación de lo locales, material y documentos de los servicios.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes, informes, listados o demás documentación que haya que facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la entidad en cuyo caso sería calificada la falta como grave o muy grave en función de las circunstancias.

Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que sin afectar al normal funcionamiento de la entidad implique descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales de lógica observancia.

El incumplimiento de sus obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre que carezcan de transcendencia grave para la integridad física o la salud del trabajador o sus compañeros de trabajo.

Si como consecuencia de una falta calificada como leve se ocasionase algún perjuicio económico o que afecte al prestigio social de la entidad, de los compañeros o terceros, dicha falta, en atención a sus circunstancias, podrá ser considerada como grave.

Faltas graves:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el periodo de un mes.

El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

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

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

La realización, sin autorización de trabajos particulares durante la jornada de trabajo o el uso de documentación, herramientas de trabajo y material de la entidad aún fuera de las horas de trabajo.

El quebranto o violación de secretos o información de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la empresa en cuyo caso será considerada como falta muy grave.

La solicitud y ejercicio de una licencia o permiso alegando causas inexistentes o su utilización con fines distintos a los solicitados.

Sacar materiales, documentación y herramientas de trabajo de los centros de trabajo sin autorización.

Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios, sin consentimiento de la Organización.

Instalar cualquier tipo de software (programas, paquetes, etc.), sin la correspondiente autorización.

Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización de la Organización

Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (logon, login, etcétera).

Leer, borrar, copiar, o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios, excepto aquellas personas autorizadas expresamente por la Organización.

La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de treinta días, siempre que hubiera mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la entidad o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la entidad, o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se hubiera desplazado por cuenta de la misma.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

El acoso sexual mediante agresiones verbales o físicas dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de medios técnicos de Red Araña para intereses particulares de tipo económico.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinadas.

El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de baja médica por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena incompatibles con la situación de baja. Así mismo se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prorrogar la baja por accidente o enfermedad, así como las conductas dirigidas a pretender que un accidente no laboral sea calificado como laboral o in itinere.

La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad, y la revelación de datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente considerados como tales por la entidad.

Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a los compañeros, superiores, o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva. A estos efectos se considerará abuso de autoridad aquella conducta en que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta de un precepto legal o normas de procedimiento interno de donde se derive un notorio perjuicio material o moral para el trabajador.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la entidad, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten gravemente a los resultados económicos de la entidad o menoscaben gravemente su prestigio.

Aceptar remuneraciones, comisiones o ventajas de usuarios, suministradores o terceros por cumplimiento de un servicio de la entidad.

La provocación voluntaria de daños a propiedades de la entidad o de otros trabajadores.

Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos.

Introducir voluntariamente virus o cualquier otro software que produzca graves alteraciones en los sistemas.

Copiar y transferir al exterior datos de carácter personal o confidencial obrantes en los ficheros propiedad de la Organización, o utilizar este tipo de datos para usos propios o con fines lucrativos.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 39. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la entidad, en los términos estipulados en el presente convenio, y en presencia si el trabajador lo desea del delegado de personal serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Despido.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Los periodos de prescripción de las faltas serán los siguientes: las leves a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 40. *Tramitación y prescripción.*

El procedimiento sancionador comenzará con una comunicación escrita al trabajador donde constará la fecha y los hechos que motivan la sanción. Contra este escrito, el trabajador podrá realizar alegaciones de descargo en un plazo de 5 días hábiles, aportando las pruebas que estime oportuno.

Finalizado el plazo anterior, la dirección de la entidad contará con siete días hábiles para la imposición de la sanción que será comunicada al trabajador, así como a los representantes de los trabajadores en caso de falta grave o muy grave.

La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación, sólo tendrá efectos si constaran fehacientemente las sanciones previas y éstas no hubieran prescrito.

El inicio del procedimiento sancionador interrumpirá los plazos de prescripción.

ANEXO I

Grupos profesionales. Áreas funcionales y categorías profesionales

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías profesionales.

El Grupo Profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

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

Grupos profesionales.—Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas.

Puestos:

Dirección / Coordinación General.
Dirección / Coordinación de Áreas.
Coordinador/a de programas (general).
Coordinador territorial.
Coordinador/a de un proyecto o centro de empleo.

Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Puestos:

Técnico/a de gestión económica de proyectos.
Técnico/a de información-documentación.
Técnico/a de formación presencial.
Técnico/a de formación a distancia.
Técnico/a de gestión laboral.
Técnico/a de gestión económica.
Técnico/a de empleo.
Técnico/a de orientación laboral.
Técnico/a de intermediación laboral.
Técnico/a de autoempleo.
Técnico/a de proyecto.
Técnico/a de investigación social.
Técnico/a informático.
Técnico/a de diseño gráfico.
Formador/a.

Grupo Profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Puestos:

Recepcionista.
Monitor/a.
Personal de apoyo.
Auxiliar Administrativo/a.
Grabador/a de datos.
Otro personal auxiliar.

Grupo profesional 4: Se incluyen en este grupo profesional aquellos empleados que desempeñan tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Puestos:

Personal de limpieza y Mantenimiento.

ANEXO II

Tabla de Remuneración. Vigente a partir del 01/01/08

Grupo profesional	Puestos	Remuneración bruta anual mínima	Remuneración bruta anual máxima
1	Personal de dirección y coordinación: Dirección/Coordinación General. Dirección/Coordinación de Áreas. Coordinación de programas (general). Coordinación territorial. Coordinación de proyecto/centro de empleo.	21.000	30.000
2	Personal Técnico: Técnico/a de gestión económica de proyectos. Técnico/a de información-documentación. Técnico/a de formación presencial. Técnico/a de formación a distancia. Técnico/a de gestión laboral. Técnico/a de gestión económica. Técnico/a de empleo. Técnico/a de orientación laboral. Técnico/a de intermediación laboral. Técnico/a de autoempleo. Técnico/a de proyecto. Técnico/a de investigación social. Técnico/a informático. Técnico/a de diseño gráfico. Formador/a.	16.500	23.000
3	Personal auxiliar: Recepcionista. Monitor/a. Personal de apoyo. Auxiliar Administrativo/a. Grabador/a de datos. Otro personal auxiliar.	11.000	16.800
4	Personal de limpieza y Mantenimiento.	8.000	11.200

2. Se considera «puente» al día hábil que hay entre dos días festivos.

3. Se considera como antigüedad, a los efectos de los artículos 33 y 39 del presente convenio, la suma de los periodos efectivamente trabajados en Red Araña. Red ARANA, a petición del trabajador/a, facilitará un certificado en que conste la antigüedad como la suma de periodos trabajados para la entidad, a efectos de los artículos anteriormente mencionados.

4. Se considera antigüedad, a los efectos de los artículos 33 y 39 del presente convenio, la suma de los periodos efectivamente trabajados en Red Araña. Red ARANA, a petición del trabajador/a, facilitará un certificado en que conste la antigüedad como la suma de periodos trabajados para la entidad, a efectos de los artículos anteriormente mencionados.

5. Nueva Ley de Igualdad. BOE 23/03/07. Disposición Adicional Undécima.Ocho.

6. Nueva Ley de igualdad. BOE 23/03/07. Disposición Adicional Undécima.Nueve (2.º párrafo).

21753 *ORDEN TAS/3677/2007, de 19 de noviembre, por la que se clasifica la Fundación A favor de una sonrisa y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación A favor de una sonrisa:

Vista la escritura de constitución de la Fundación A favor de una sonrisa, instituida en Valencia.

Antecedentes de hecho

Primero: Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.