

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

14995 *Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña (antes, Red Araña Tejido de Entidades Sociales por el Empleo) Código de Convenio n.º 9015782, que fue suscrito, con fecha 19 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las Delegadas de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 20 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO RED ARAÑA (ANTES DENOMINADA RED ARAÑA TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO)

CAPÍTULO 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*

Afectará a todos los centros de trabajo, abiertos o que se puedan abrir, por parte de la empresa a lo largo del territorio nacional en el ámbito de las actividades que constituyen su objeto social que, a título meramente enunciativo, son las siguientes:

a) Promover actuaciones que permitan la inserción sociolaboral de los desempleados y desempleadas, con atención a aquellos colectivos vulnerables, mediante actuaciones en el medio local y coordinadas entre sí a través de la Red. Sin ánimo de limitar son colectivos vulnerables: Jóvenes, mujeres, drogodependientes, minorías étnicas, inmigrantes, exreclusos, desempleados/as de larga duración.

b) Desarrollar el ámbito local, por medio de una dinámica participativa de la sociedad a través de estructuras organizadas, como método eficaz de implicación, desarrollo y gestión de las propuestas y respuestas a los problemas.

c) Agrupar y coordinar y por tanto facilitar el desarrollo al mayor número de entidades sociales que trabajen la inserción sociolaboral, aprovechando sinergias y experiencias para favorecer la cooperación de experiencias sociales alternativas.

d) Trabajar en Red con todos los agentes sociales, como método eficaz de dar respuesta al problema del desempleo y de la exclusión social como compromiso social en el territorio donde la Red esté implantada.

- e) Generar herramientas de trabajo eficaces para la lucha contra el desempleo, que faciliten a su vez el trabajo a aquellos profesionales que cada día se enfrentan a la realidad del desempleo o la exclusión social.
- f) Generar experiencias empresariales sostenibles, comprometidas con su entorno y que permitan el acceso al mercado de trabajo a aquellas personas con mayores dificultades.
- g) Fomentar asociaciones contra el desempleo y promover el asociacionismo en general.
- h) Fomentar la economía social.
- i) Prestar servicios culturales y sociales con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la población.
- j) Establecer acuerdos permanentes de intercambio de información, metodologías, etc. con entidades de fines semejantes.
- k) Realización de estudios e informes.
- l) Fomentar el voluntariado para la búsqueda y creación de empleo.
- ll) Desarrollar servicios de promoción, creación y gestión del empleo.
- m) Realizar servicios sociales de atención a discapacitados, drogodependientes, personal afectado en Centros Penitenciarios y cualquier otro colectivo en riesgo de exclusión social.
- n) Cualquier otra actividad lícita que acuerde emprender la Asamblea General.

Para el cumplimiento de los fines enumerados, se podrán realizar, a modo meramente enunciativo y no limitativo, las siguientes actividades:

- a) Acciones de información, orientación, inserción, intermediación, colocación y acompañamiento en la integración sociolaboral de desempleados.
- b) Acciones formativas y/u ocupacionales tanto para desempleados como para técnicos de empleo, de formación y/o desarrollo local.
- c) Acciones de difusión, comunicación y sensibilización social.
- d) Acciones de colaboración y cogestión de servicios públicos en materia de empleo, formación y servicios sociales.
- e) Edición de publicaciones, material divulgativo, informativo o metodológico, en cualquier soporte.
- f) Acciones de información, motivación y asesoramiento a emprendedores para la creación de empresas.
- g) Acciones de información, asesoramiento y consultoría en la gestión de organizaciones sin ánimo de lucro.
- h) Acciones de investigación, análisis, elaboración de estudios, informes, etc.
- i) Jornadas, encuentros, ferias, seminarios,... y cualquier otra acción de carácter formativo, divulgativo o de intercambio de experiencias.
- j) Cualquier otra actividad lícita que acuerde emprender la Asamblea General de la entidad.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

Se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio todos los empleados, presentes y/o futuros de esta empresa tengan o no contrato indefinido.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo y movilidad

Artículo 3.º *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

El horario de trabajo y turnos se establecerá por la Dirección en cada centro de trabajo en función de las necesidades de los servicios, 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. Los cambios de horarios serán comunicados a los trabajadores con antelación suficiente.

Artículo 4.º *Trabajo nocturno.*

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

En caso de 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 más un 25% a disfrutar en la semana posterior, siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para desarrollar su labor en horario nocturno.

En todo caso, el empleador 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.

Artículo 5.º *Horas extraordinarias.*

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

Artículo 6.º *Festivos.*

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 podrá disfrutar, de mutuo acuerdo con la entidad, en la semana posterior al festivo trabajado. En ningún caso podrán compensarse económicamente.

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

Artículo 7.º *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales legalmente obligatorias para ejercer la prestación laboral.

Se acuerda el establecimiento de polivalencia funcional por la cual cualquier trabajador, presente y futuro, podrá realizar tanto las funciones propias del puesto de trabajo contratado (funciones prevalentes), del grupo profesional correspondiente, como las funciones de otros puestos de trabajo de otros grupos profesionales, siempre que se disponga, si fuera el caso, de la titulación necesaria para el desempeño de dichas funciones y preservando el nivel retributivo del trabajador.

La práctica de la polivalencia funcional propiciará la formación, el desarrollo profesional y el trabajo en equipo.

Artículo 8.º *Movilidad geográfica.*

Dadas las características de la entidad empleadora: una Red nacional con centros de empleo y con programas a ejecutar en diversas localidades a través de toda la geografía nacional, se establece expresamente para todo el personal –actual y futuro– de la empresa que mantenga con la misma una relación laboral de carácter indefinida (incluidos fijos discontinuos), la movilidad geográfica de los trabajadores entre los diferentes centros de trabajo de la entidad dentro del territorio nacional, sin que ello pueda, en ningún caso, suponer una modificación sustancial indemnizable de las condiciones de trabajo. En nada obstará a la movilidad pactada la posible adscripción del trabajador a un programa subvencionado o concedido específicamente mediante concurso público, contrata administrativa o similares, siendo las funciones del trabajador determinadas en cada momento por la Empresa conforme a su poder de organización y dirección.

El trabajador tendrá derecho a que la orden de traslado, cuando ésta sea a provincia distinta a su lugar de residencia, le sea comunicada con al menos 30 días de antelación y a que durante los seis primeros meses de desempeño de su trabajo en la nueva localidad su salario base sea temporalmente incrementado en un 20%.

Los beneficios descritos en el párrafo anterior no serán de aplicación cuando el traslado geográfico sea fruto de una solicitud del propio trabajador.

CAPÍTULO 3

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 9.º *Vacaciones.*

La duración de las vacaciones será la estipulada en el Estatuto de los Trabajadores a razón de 30 días naturales por año trabajado. Los trabajadores disfrutarán preferentemente, si así lo desearan, de al menos quince de sus días de vacaciones en periodo de verano.

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

En ningún caso serán compensadas económicamente las vacaciones no disfrutadas, salvo finalización del contrato.

A los solos efectos de la duración de vacaciones, se equiparará a tiempo trabajado el periodo de actividad del personal voluntario de Red Araña (siempre y cuando ésta se haya desarrollado con una exquisita observancia de la Ley del Voluntariado) por el trabajador posteriormente contratado, siempre y cuando aquella actividad guarde relación, en cuanto a las funciones, dedicación y horario con las desarrolladas laboralmente.

Artículo 10.º *Licencias y permisos.*

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

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días por el nacimiento de hijo.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO 4

Régimen económico

Artículo 11.º *Tabla salarial.*

El salario base será el establecido para cada categoría en la tabla salarial del Anexo I. En dicha tabla figuran los importes brutos anuales incluidas las 14 pagas establecidas por el presente convenio. Los citados importes serán objeto de estudio para su revisión anual, si procede, en reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del presente convenio.

Artículo 12.º *Forma de pago.*

La retribución determinada en el anexo I será abonada en doce pagas mensuales con inclusión, prorrateadas en éstas, de las dos pagas extras. El pago se realizará mensualmente en la primera semana de cada mes.

Artículo 13.º *Pagas extraordinarias.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias, en la cuantía cada una de 30 días de salario base y en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 14.º *Gastos de desplazamientos.*

En los desplazamientos por motivos laborales los gastos de kilometraje se abonarán con un máximo de 0,19 euros por kilómetro recorrido, esta cantidad se actualizará automáticamente al alza o a la baja en función de la normativa de máximos que el gobierno dicte en cada caso en esta materia. Si se optase por otro tipo de transporte se abonarán los gastos de billete.

El empleador podrá compensar, mediante el abono de un plus de distancia, los gastos de desplazamiento del trabajador que viva lejos del centro de trabajo.

Artículo 15.º *Dietas de manutención y alojamiento.*

Los gastos de manutención y alojamiento causados por la asistencia o representación institucional se abonarán contra justificación de nota de gastos proporcionada al efecto con un máximo de 53,34 euros diarios por manutención en caso de pernocta en municipio distinto del habitual o residencia del trabajador más los gastos de estancia debidamente justificados. En caso de no pernocta la dieta de manutención tendrá un límite máximo de 26,67 euros. Estas cifras se revisarán automáticamente al alza o a la baja en función de la normativa de máximos que el Gobierno dicte en cada caso en esta materia.

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

Artículo 16.º *Plus de actividad y plus de responsabilidad.*

El empleador podrá unilateralmente abonar estos pluses, en ambos casos no consolidables, en la cuantía que estime oportuna, en función del nivel de desempeño mostrado, de la eficacia laboral demostrada, de la consecución de objetivos exigidos o del grado de responsabilidad asignado, cesando su devengo cuando cese la causa que originó su abono.

Así mismo, se podrán reconocer dichos pluses con las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior por la realización de acciones formativas, jornadas, seminarios, conferencias, etc. u otros.

Artículo 17.º *Cuantía de los pluses de actividad y responsabilidad.*

Estando estos pluses sujetos a cotización a la seguridad social no existirá límite para su cuantía, decidiéndola en cada caso el empleador en función de las circunstancias y funciones individuales de cada trabajador, en ningún caso el hecho de que superen el salario fijado para la categoría superior implicará el ascenso de categoría del trabajador

Artículo 18.º *Plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.*

Estos pluses se abonarán en la cuantía que en cada momento establezca la legislación vigente en estas materias.

En todo caso, el empleador podrá decidir su aplicación cuando considere que las tareas desarrolladas conllevan un evidente desgaste emocional o físico como puede ser el trabajo con personas o colectivos especialmente desfavorecidos previamente determinados.

Estos pluses tampoco serán consolidables.

Artículo 19.º *Complementos sociales.*

Se establece un complemento social de 600 euros que se abonarán al trabajador por nacimiento de hijo.

La empresa podrá conceder, en función del expediente académico, una beca de hasta el 50% del importe de matrícula a los trabajadores que acrediten haber cursado estudios universitarios o de otro tipo durante el año académico anterior a la solicitud de la beca, ésta podrá ser compatible con el disfrute de otras ayudas o becas de otros organismos o administraciones. La formación cursada y objeto de beca deberá tener relación con el desarrollo de su actividad profesional en la empresa.

CAPÍTULO 5

Grupos y categorías profesionales, formación, comunicaciones y periodo de prueba

Artículo 20.º *Grupos y categorías profesionales.*

El personal se clasificará de acuerdo a los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo profesional 1: Personal de dirección y coordinación:

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.

Puestos:

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

Grupo profesional 2: Personal técnico:

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.
Técnico/a de información-documentación.
Técnico/a de formación.
Técnico/a de gestión laboral.
Técnico/a de empleo.
Técnico/a de orientación laboral.
Técnico/a de intermediación laboral/Colocación.
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: Personal de administración o de gestión:

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:

Administrativo.
Grabador de datos.
Empleado-agente de oficina de empleo y colocación.
Personal de apoyo técnico.

Grupo profesional 4: Personal auxiliar:

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:

Auxiliar Administrativo.
Recepcionista.
Telefonista.
Monitor/a.
Otro personal auxiliar.
Personal de limpieza y Mantenimiento.

Artículo 21.º *Comunicaciones y preaviso.*

Todas las comunicaciones que se hayan de establecer en el seno de la relación laboral entre empresa y trabajador podrán llevarse a cabo, con plena validez, mediante correo electrónico, siempre que trabajador y empresa así lo hayan pactado; en ausencia de dicho pacto deberá ser utilizado el correo postal certificado, burofax o similares.

Artículo 22.º *Comunicaciones del despido y finalización del contrato.*

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

Personal de dirección y coordinación y personal técnico (grupos profesionales 1 y 2): 21 días naturales.

Personal administrativo o de gestión y personal auxiliar (grupos profesionales 3 y 4): 15 días naturales.

Artículo 23.º *Cese voluntario.*

El trabajador 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 y coordinación y personal técnico (grupos profesionales 1 y 2): 21 días naturales.

Personal administrativo o de gestión y personal auxiliar (grupos profesionales 3 y 4): 15 días naturales.

El incumplimiento del trabajador de preavisar con la indicada antelación, le generará la obligación de abonar a favor de la empresa el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 24.º *Periodo de prueba.*

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

Para todos los trabajadores del grupo 1 (personal de dirección y coordinación) y del grupo 2 (personal técnico): 6 meses.

Para todos los trabajadores del grupo 3 (personal administrativo o de gestión) y del grupo 4 (personal auxiliar): 2 meses.

Artículo 25.º *Formación personal.*

Todos los trabajadores vendrán obligados a participar activamente en las actividades de formación programadas por la empresa para su personal.

Así mismo, si la entidad entendiera necesaria para su desarrollo profesional la participación de algún trabajador en concreto en actividades formativas determinadas, el mismo vendrá obligado a participar en ellas con la compensación necesarias de los gastos que ello derivara.

CAPÍTULO 6

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.

Artículo 26.º *Clases de faltas.*

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, trascendencia o intencionalidad.

Artículo 27.º *Faltas leves.*

De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificación, en un periodo de treinta días naturales.

Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia de esta ausencia se causase perjuicios a la entidad esta falta se considerará grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

No notificar con carácter previo o, si resultase imposible, dentro de las 24 horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo.

Pequeños descuidos en la conservación de los locales, materiales, documentos y herramientas de trabajo, siempre que no originen consecuencias perjudiciales para la entidad que derivarían la calificación de la falta en grave o muy grave en atención a sus circunstancias.

La incorrección en el trato con los usuarios de los servicios, con el público, compañeros, dentro de la jornada laboral, siempre que tal conducta no origine consecuencias perjudiciales para la entidad en cuyo caso sería considerada falta grave o muy grave en función de las circunstancias.

No acudir al puesto de trabajo con el tipo de vestuario que a criterio de la empresa sea el adecuado para cada puesto o función.

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.

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

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.

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 o muy grave.

Artículo 28.º *Faltas graves.*

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días naturales.

Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique. Si como consecuencia de dicha ausencia se causara grave perjuicio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.

La incorrección en el trato a los superiores, la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si de estas conductas se derivase perjuicio notorio para la entidad podrán ser consideradas como falta muy grave.

La negligencia o descuido inexcusable en el servicio que pueda afectar a la buena marcha del trabajo.

La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para su salud o integridad física o la de sus compañeros.

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 aun 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.

Mal uso de las herramientas informáticas de la entidad así como de la conexión a Internet y correo electrónico, se entenderá por mal uso su utilización para tareas de ocio y personales distintas de las exclusivamente profesionales.

La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un plazo de treinta días, siempre que hubiera mediado sanción.

Cualquier otra conducta de naturaleza análoga que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusable o que cause perjuicio al trabajador, a la entidad, o a terceros.

Artículo 29.º *Faltas muy graves.*

Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses.

Faltar más de tres días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.

El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando de dicha conducta se derive de un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador o sus compañeros de trabajo.

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

El fraude, deslealtad o 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 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 embriaguez durante el trabajo o el consumo o introducción en los centros de trabajo de drogas, estupefacientes o la permanencia en el mismo en estado de intoxicación producido por dichas sustancias.

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.

La mala atención a usuarios y/o clientes de la empresa.

Los malos tratos de palabra o de obra a los usuarios y/o clientes.

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.

La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

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

Cualesquiera otra falta de naturaleza análoga a las anteriores siempre que hubiera mediado sanción.

Artículo 30.º Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la entidad, en los términos estipulados en el presente convenio, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

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

Traslado geográfico forzoso e inmediato sin derecho a indemnización ni a los beneficios contemplados en el art. 8.º de este convenio. Este traslado tendrá carácter temporal y no será de superior duración a seis meses.

Por faltas muy graves:

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

Traslado geográfico forzoso e inmediato sin derecho a indemnización ni a los beneficios contemplados en el art. 8.º de este convenio. Este traslado podrá ser temporal (superior a seis meses) o definitivo.

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.

Artículo 31.º *Procedimiento sancionador.*

El procedimiento sancionador comenzará con una comunicación escrita al trabajador donde constará la fecha y los hechos que motivan la sanción, esta comunicación también podrá ser verbal en el caso de las faltas leves causando idénticos efectos que la escrita. Contra esta comunicación, el trabajador podrá realizar alegaciones de descargo en un plazo de 3 días hábiles, aportando las pruebas que estime oportuno.

Finalizado el plazo anterior, la dirección de la entidad contará con plazo de 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.

En el caso en que el trabajador sancionado fuese un delegado de personal gozará de los derechos específicos establecidos en la legislación vigente.

El inicio de los procedimientos sancionadores interrumpirá en todos los casos los plazos de prescripción.

CAPÍTULO 7

Del procedimiento electoral y representatividad

Artículo 32.º *Procedimiento electoral.*

El procedimiento electoral se desarrollará conforme a lo establecido en el estatuto de los trabajadores y las disposiciones reglamentarias que lo desarrollen.

Para presentarse como candidatos se exigirá una antigüedad mínima de 6 meses en la entidad en el momento de publicación del censo.

En caso de finalización del contrato del trabajador durante su mandato, éste perderá la condición de representante de los trabajadores o delegado de personal. En caso de reincorporación a la empresa sin que se hubiese cubierto su vacante, el trabajador podrá seguir desempeñando estas funciones representativas por el tiempo de mandato que restase desde el primer nombramiento.

Las elecciones se realizarán en horario laboral y en las dependencias de la entidad, a menos que se acuerde por mayoría de los trabajadores realizarlas en horario y localización distinta.

Artículo 33.º *Mesa negociadora y mesa paritaria de seguimiento.*

La Mesa negociadora es la encargada de la negociación del presente convenio, de acordar sus posibles modificaciones y de negociar los nuevos convenios en caso de denuncia del actual, así como la de determinar la inaplicabilidad del presente convenio acordando el correspondiente descuelgue en caso de que a criterio de las partes la situación económica de la entidad así lo requiera.

La Mesa paritaria de seguimiento será el órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio, tendrá entre sus funciones la de interpretar cualquier cláusula del convenio en caso de discrepancia o duda interpretativa, así como la de revisar anualmente la tabla salarial de acuerdo con lo establecido en el art. 11.º de este convenio.

Ambas mesas tendrán la siguiente composición:

Mesa negociadora: Todos los representantes de los trabajadores electos y los representantes de la empresa, en igual número de votos.

Mesa paritaria de seguimiento: Un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. El representante de los trabajadores será elegido por mayoría simple en votación celebrada entre los representantes de los trabajadores, en caso de empate ejercerá voto de calidad el representante de los trabajadores con más antigüedad en el cargo.

Como representantes de la entidad en ambas mesas, se entenderá legalmente legitimado al presidente de la junta directiva o a quien éste designe.

Los representantes de los trabajadores serán el/los delegados de personal elegidos conforme a la legislación vigente.

Las partes podrán hacerse acompañar, si así lo solicitan, por asesores externos de la entidad (en el caso de la empresa) y por asesores de la fuerza sindical a la que representen (en el caso del/los delegado/s de personal), estos asesores tendrán voz pero no voto.

A los acuerdos se llegará por mayoría de ambas partes, gozando cada una de ellas de derecho de veto sobre cualquier acuerdo. En cualquier momento durante las deliberaciones se podrá acordar la intervención de un mediador designado por las partes.

CAPÍTULO 8

De la vigencia, duración y publicidad

Artículo 34.º *Vigencia y duración.*

Este convenio colectivo comenzará a regir desde el día 20 de julio de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, y ello independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Se renovará automáticamente por periodo de un año y así sucesivamente salvo denuncia expresa de una de las partes, denuncia que habrá de realizarse con al menos dos meses de antelación a la fecha de fin de periodo.

Artículo 35.º *Publicidad.*

Los delegados de personal se responsabilizarán de que el presente convenio colectivo sea expuesto en la totalidad de centros de trabajo de la empresa, mediante tabloneros de anuncio, desde el día 20 de julio, fecha de entrada en vigor de este texto.

Disposición transitoria. *De la ampliación de jornada.*

Los trabajadores de la empresa dispondrán de 10 días naturales desde la publicación del presente convenio en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo para optar entre:

- Mantener la jornada laboral (total o parcial) que venían realizando. Esta opción conllevará la reducción salarial en la proporción que resulte respecto a la nueva jornada laboral semanal establecida en este convenio.
- Acogerse a la ampliación de la jornada laboral semanal con mantenimiento íntegro de su salario.

En caso de no manifestar opción expresa, se entenderá que se opta por la opción letra a).

Disposición derogatoria.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo que disponga el estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral vigente, quedando derogados en su totalidad los convenios colectivos de la empresa anteriores al presente.

ANEXO I

Retribuciones

Grupo profesional	Puestos	Remuneración bruta anual mínima	Remuneración bruta anual máxima
Grupo 1 Personal de dirección y coordinación	Dirección/Coordinación General. Dirección/Coordinación de Áreas. Coordinador/a de programas (general). Coordinador/a territorial. Coordinador/a de un proyecto o centro de empleo.	21.294,00 €	30.420,00 €
Grupo 2 Personal técnico	Técnico/a de gestión económica. Técnico/a de información-documentación. Técnico/a de formación. Técnico/a de gestión laboral. Técnico/a de empleo. Técnico/a de orientación laboral. Técnico/a de intermediación laboral-colocación. Técnico/a de autoempleo. Técnico/a de proyecto. Técnico/a de investigación social. Técnico/a informático. Técnico/a de diseño gráfico. Formador/a.	16.731,00 €	23.322,00 €
Grupo 3 Personal administrativo o de gestión	Administrativo. Grabador de datos. Empleado-agente de oficina de empleo y colocación. Personal de apoyo técnico.	11.154,00 €	17.035,20 €
Grupo 4 Personal auxiliar	Auxiliar Administrativo. Recepcionista. Telefonista. Monitor/a. Otro personal auxiliar. Personal de limpieza y mantenimiento.	8.912,00 €	11.356,80 €