

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**467** *Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.*

Visto el texto del Convenio colectivo del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (código de convenio n.º: 90100762012012) que fue suscrito, con fecha 19 de octubre de 2015, de una parte, por los designados por dicha Comisión en su representación, y de otra, por el Comité de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 28 de diciembre de 2015. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL ASALARIADO AL SERVICIO DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación al personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, con n.º CIF: G-28496131 cuyos centros de trabajo se ubican en Madrid y Albacete.

No será de aplicación en las organizaciones afiliadas y confederadas con personalidad jurídica distinta de ésta, quedando también excluido de su aplicación el personal sindicalista.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y terminará su vigencia el 31 de diciembre de 2018. No obstante lo anterior, surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2015 salvo para aquellas materias en que explícitamente se indique fecha distinta.

### Artículo 3. *Prórroga, denuncia y revisión.*

El presente convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales si ninguna de las partes firmantes ha procedido a su denuncia a la finalización del periodo de vigencia establecido en el artículo anterior. Dicha denuncia deberá hacerse por escrito con acuse de recibo fehaciente y notificándose a la otra parte como mínimo dos meses antes de la finalización del mismo.

En el supuesto de denuncia por cualquiera de las partes el convenio quedará prorrogado hasta que sea sustituido por otro.

### Artículo 4. *Normativa aplicable y supletoria.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de derecho laboral.

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

### Artículo 5. *Criterios para la determinación de las retribuciones económicas y cláusula de revisión.*

Atendiendo a las circunstancias derivadas de la situación económica y el mantenimiento del empleo, de forma excepcional, durante el año 2015 se percibirán las mismas retribuciones económicas y derechos sociales que estaban vigentes a fecha 31 de diciembre de 2014 y que se regulan en los artículos 5, 6, 7, 8, 23, 26 y 27 y en el Anexo I.

En los sucesivos años de vigencia se iniciará, en el mes de enero, las negociaciones de las retribuciones económicas, que tendrán en cuenta el esfuerzo realizado en años anteriores. Se garantizará la inclusión de una cláusula de revisión salarial pactada, referenciada al IPC.

### Artículo 6. *Pagas extraordinarias.*

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año.

Dos pagas se abonarán, respectivamente, en la segunda quincena de los meses de junio y diciembre de cada año.

2. La tercera paga extraordinaria se abonará en el mes de marzo de cada año, por un importe equivalente al 1% del salario base más antigüedad del año anterior.

El periodo de devengo de esta paga extraordinaria es el correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a marzo.

### Artículo 7. *Antigüedad.*

1. Los trabajadores y trabajadoras asalariados al servicio de la CEC de CCOO incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un trienio por cada tres años de servicios, con un límite máximo de cinco trienios.

2. La cuantía de este complemento en el año 2015 es de 39,54 euros mensuales por cada trienio para todas las categorías.

3. Se abonará en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

4. Este complemento no será compensable ni absorbible.

5. El cómputo del complemento de antigüedad se inicia a partir del momento de la contratación, devengándose cada trienio en el mes en que se cumpla.

## Artículo 8. *Plus transporte.*

1. Dicho concepto se retribuirá exclusivamente por día efectivo de trabajo, no incluyéndose, por tanto, en las gratificaciones extraordinarias, en el complemento por IT, etc. El elemento para comprobar que ha sido un día efectivo de trabajo es el medio de control de entrada o fichaje al centro de trabajo, es decir, el control de fichaje en el reloj o firma en hoja al efecto y las solicitudes diarias de trabajo exterior de la aplicación SIC.

2. El importe por dicho concepto está en función del domicilio del trabajador/a y asciende a las siguientes cantidades:

2.1 Si el domicilio está en Madrid capital: 2,12 euros/día año 2015.

2.2 Si el domicilio está fuera de Madrid capital: 2,26 euros/día año 2015.

3. Con el fin de contribuir a una movilidad sostenible, como parte relevante de la responsabilidad social corporativa de la organización, la CEC se compromete a la realización de un estudio sobre el conjunto de procesos y acciones orientados a conseguir como objetivo final un uso racional de los medios de transporte compartido, el transporte público y el uso de los vehículos no motorizados. Promoviendo en todo momento la participación de la RLT, consensuando y acordando con la misma el plan de movilidad aplicable a los trabajadores y trabajadoras de la Confederación Sindical.

El fin que debe presidir el trabajo para un plan de movilidad es incentivar el uso del transporte público colectivo, intentar disuadir del uso del vehículo a motor individual y que entre los trabajadores y trabajadoras, así como entre la dirección, exista el compromiso por el uso de medios de desplazamiento sostenible y menos contaminante.

4. Hasta que el plan de movilidad esté finalizado, sea acordado y se aplique, se pagará el plus de transporte según el punto 2 de este artículo. Dicho Acuerdo tendrá carácter normativo y sustituirá el punto dos de este artículo.

El mencionado estudio y acuerdo se llevará a cabo en un plazo no superior a seis meses desde la firma del convenio.

## Artículo 9. *Complemento funcional de puesto de trabajo.*

1. La percepción del complemento funcional de puesto de trabajo depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tendrá carácter consolidable.

2. La cuantía de dicho complemento no podrá superar el 10% de la retribución correspondiente al nivel I.

3. Dicho complemento sólo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras con categoría y nivel de retribución salarial correspondiente al nivel I de la tabla recogida en el anexo I del presente convenio.

## CAPÍTULO III

### Jornada, horario, calendario

## Artículo 10. *Jornada.*

1. La jornada será de 1.596,2 horas anuales, distribuidas en jornadas de 36,5 horas semanales.

2. Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, la jornada será de 32,5 horas semanales. La distribución diaria de la misma será la indicada en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

De esta jornada anual se descontarán las licencias y permisos retribuidos, días personales y días de compensación que cada empleado tenga derecho que se contemplan en los artículos 15, 17 y 18 del convenio, y los días adicionales de vacaciones del artículo 11, apartados 2 y 5 ya que son considerados como tiempo de trabajo ya realizado a efectos de la jornada anual.

La distribución diaria de la misma será la indicada en el artículo 13 del presente convenio.

3. Los servicios de afiliación, distribuidora, mantenimiento y, en algún caso, de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), así como la recepción de la Escuela Sindical, tendrán jornada y horarios específicos según figuran en el artículo 12 del presente convenio.

4. Los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio a petición propia. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo de prestación de sus servicios.

5. Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeña 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 aquella.

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

6. Para aquellas personas que disfruten del derecho a la reducción de jornada, esta se calculará teniendo en cuenta el cómputo de la jornada semanal o anual, a elección del trabajador o la trabajadora.

No obstante lo anterior, la dirección se compromete a estudiar aquellos casos que, excepcionalmente, pudieran requerir otro tratamiento.

#### Artículo 11. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores y trabajadoras de la CEC dispondrán de unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, excluidos sábados, domingos y festivos, que se podrán disfrutar de una sola vez o en un máximo de tres bloques. Uno de estos bloques habrá, necesariamente, de disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Cuando el número de personas que quieran disfrutar vacaciones en las mismas fechas impida el desarrollo de los servicios confederales, será la CEC quien las distribuya.

2. Aquellos trabajadores y trabajadoras que disfruten al menos un bloque de vacaciones de 15 días laborables continuados en el periodo correspondiente a la jornada de 32,5 horas semanales, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales de vacaciones que podrán añadirse tanto al citado bloque de quince días, como a cualquiera de los bloques restantes.

Cuando el total de las vacaciones se disfruten, de manera continuada, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre se tendrá derecho a un día adicional más.

3. Las vacaciones deberán disfrutarse en el año correspondiente. Se entenderá prolongado el año hasta el 15 de enero del siguiente.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

5. Los trabajadores/as de la Escuela Sindical Muñiz Zapico, al cerrarse la Escuela durante el mes de agosto y por tanto ser este el periodo obligatorio de vacaciones para los trabajadores/as, se les concede un día adicional retribuido de libre disposición que pueden disfrutar en otro momento.

#### Artículo 12. *Jornada y horarios especiales.*

Como se indica en el artículo 10 del presente convenio, los servicios de afiliación, UAR, mantenimiento, distribuidora, así como la Escuela Sindical Muñiz Zapico tendrán, dentro de la jornada establecida, horarios especiales, tendentes a asegurar la mejor realización de las actividades propias de la CEC.

1. Horario de afiliación.

El horario en afiliación es el siguiente: de 13:00 horas a 21:00 horas de lunes a jueves, ambos inclusive y de 16:00 horas a 21:00 horas los viernes.

La pausa de comida tendrá una duración de 30 minutos.

2. Horario de distribuidora:

El horario para el personal de la distribuidora será el siguiente: la hora de entrada será a las 08:00 horas y la de salida a las 16:00 horas, de lunes a jueves, ambos inclusive.

Los viernes la entrada será a las 08:30 horas y la salida a las 13:00 horas.

Durante el mes de agosto el horario de distribuidora será de siete horas diarias en jornada continuada, de 08:15 a 15:15 horas.

3. Horario UAR.

El horario en la UAR es el establecido en el artículo 10, a excepción del servicio de atención telefónica en el que el horario de trabajo será de lunes a viernes de 12:00. a 19:30 horas.

La pausa de comida tendrá una duración de 30 minutos.

4. Horario de mantenimiento.

El horario del personal de mantenimiento será de lunes a jueves, de 07:30 a 15:00. Los viernes de 08:00 a 14:30 horas.

Durante los días comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el horario será de lunes a jueves entre las 08:00 horas y las 15:00 horas y los viernes de 08:30 a 13:00.

5. Horario escuela sindical Juan Muñiz Zapico.

El horario para el personal de recepción de la Escuela Sindical, será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a jueves de 07:30 a 15:00 horas. Los viernes de 08:00 a 14:30 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 15:00 a 22:30 horas. Los viernes de 14:30 a 21:00 horas.

Turno de noche: de lunes a miércoles de 22:30 a 07:30 horas. Los jueves de 22:30 a 08:00 horas.

Entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre el horario de trabajo será el siguiente:

Turno de mañana: de lunes a jueves de 07:30 a 15:00 horas. Los viernes de 07:30 a 13:30 horas.

Turno de tarde: de lunes a jueves de 15:00 a 22:30 horas. Los viernes de 13:30 a 19:30 horas.

Turno de noche: de lunes a miércoles de 22:30 a 07:30 horas. Los jueves de 22:30 a 07.30 horas.

6. Flexibilidad escuela sindical.

Dada la actividad desarrollada en la Escuela Juan Muñiz Zapico se considera necesario un margen de flexibilidad en la jornada laboral para atender los servicios y programaciones que deban realizarse en fines de semana y/o días festivos, por el personal (administración, recepción y mantenimiento) que deba atenderla, que serán compensados económicamente y en tiempo libre tal y como se refleja en el punto siguiente.

7. Condiciones de la flexibilidad.

7.1 La Dirección estará obligada a preavisar a los trabajadores/as, con al menos 8 días de antelación, de los sábados, domingos y festivos que se deberán trabajar. En situaciones de fuerza mayor este plazo podrá reducirse.

7.2 Los trabajadores/as tendrán derecho a los días/horas de descanso compensatorio equivalentes a los que hayan trabajado fuera del horario establecido como jornada normal. Los días/horas compensatorios se deberán disfrutar en el año en que se haya producido el derecho o en todo caso en el primer semestre del año siguiente.

Cuando un trabajador/a sea requerido para trabajar en fin de semana será compensado por el trabajo realizado de la siguiente forma:

- Se le retribuirá por el valor de un día cuando trabaje en sábado o domingo, con independencia de la duración de la jornada.
- Tendrá derecho a un día de descanso por cada día de trabajo efectuado en sábado o domingo con independencia de la duración de la jornada.
- Cuando estas horas se desarrollen en horario nocturno, se abonará el plus de nocturnidad (4,5 € / hora) en fines de semana a todos los trabajadores y trabajadoras que lo realicen.

El disfrute de los días/horas compensatorios se atenderá a las siguientes normas:

- El 75% se concentrará principalmente en Navidades, Semana Santa y puentes, y periodo vacacional de verano, y ocasionalmente en aquellos días de baja actividad que no exijan mantener al completo el personal de la Escuela.
- El 25% estará a libre disposición de los afectados.

7.3 Al inicio de cada semestre se acordará con el Comité de Empresa el calendario correspondiente.

7.4 Estos horarios podrán ser objeto de modificación cuando haya razones suficientes que lo aconsejen y de común acuerdo con el Comité de Empresa.

7.5 En todos estos servicios la dirección planificará las vacaciones de todo el personal adscrito a los mismos para garantizar la debida cobertura de aquellos.

### Artículo 13. Organización del tiempo de trabajo.

#### 1. Criterios generales.

El seguimiento y control del horario de trabajo será individualizado.

La jornada será la indicada en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo.

El cómputo de la jornada será anual y su distribución será semanal, conforme al horario indicado en el mismo artículo.

Se establece una flexibilidad general de una hora y cuarenta y cinco minutos a la entrada y dos horas al final de la jornada, permitiéndose la acumulación de tiempo efectivo de trabajo dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos, siempre que en cómputo semanal no exceda de 36,5 horas y se garantice el apoyo global e indiferenciado del personal al conjunto de la CEC.

Se podrá acumular tiempo de trabajo en los márgenes de flexibilidad establecidos y disponer de una tarde a la semana. El periodo de disfrute de la misma se podrá iniciar entre las 14:00 y las 16:00 horas.

#### 2. Cumplimiento de la jornada.

La jornada ordinaria de trabajo a realizar será de 36,5 horas en cómputo semanal y se desarrollará con arreglo al siguiente régimen de horario flexible:

De lunes a jueves:

Horario de obligado cumplimiento: entre las 10:00 y las 14:00 horas y entre las 16:00 y las 17:00 horas. Por necesidades del servicio la dirección podrá, de acuerdo con el Comité de Empresa, llevar a cabo la reordenación necesaria en cuanto al horario flexible para poder garantizar el apoyo global e indiferenciado al conjunto de la comisión ejecutiva en los términos del «Acuerdo sobre flexibilidad horaria en el final de la jornada», recogidos en el Anexo II.

Horario flexible: entre las 08:15 horas y las 10:00 horas y entre las 17:00 y las 19:00 horas.

Los viernes, el horario de obligado cumplimiento será de 09:30 a 14:00 horas.

Horario flexible: entre las 08.45 horas y las 09:30 horas y entre las 14:00 y 14:30 horas.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada será, según lo indicado en el artículo 10 del presente convenio, de 32,5 horas semanales, con una duración de seis horas y treinta minutos diarios, de lunes a viernes. La hora de entrada será entre las 08:30 y las 08:45 horas, y la de salida entre las 15:00 y las 15:15 horas (\*)

El margen de tolerancia en la entrada de los colectivos con horario especial (07:00 y 08:00 horas de la mañana) será de 10 minutos, siempre y cuando sea excepcional y no reiterado.

Este margen, con el mismo carácter, será de 5 minutos para el resto de las entradas.

(\*) La duración de la jornada prevista en este artículo durante el periodo mencionado es posible dadas las características del servicio y la organización del trabajo en el ámbito afectado, es decir, personal dependiente de la CEC. Dicha jornada no es de aplicación al personal sujeto a jornadas especiales.

Se considera como tiempo efectivo de trabajo, a efectos de los cálculos, desde las 08:15 horas hasta las 19:00 horas de lunes a jueves y los viernes de 08:45 horas a 14:30 horas.

La flexibilidad respetará el horario de presencia obligada de 10:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 17:00 horas –de lunes a jueves- y de 09:30 a 14:00 horas los viernes, salvo en el caso de disfrute de la tarde libre, en el que únicamente será presencia obligada el periodo comprendido entre las 10:00 y las 14:00 horas.

La flexibilidad también será aplicable para las personas que tengan aprobada la reducción de jornada.

Fuera de estos tiempos establecidos, el horario de permanencia no será computado a efectos de jornada o recuperación, salvo que se haya realizado por necesidades del servicio. Situación esta última que tendrá que ser justificada y motivada expresamente por los responsables y entrará en el ámbito de aplicación de las compensaciones previstas en el presente convenio.

### 3. Pausa de comida.

La pausa para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos, y se realizará entre las 14:00 y las 16:00 horas.

Se requerirá la realización de los correspondientes marcajes de salida y entrada, se efectúe dicha pausa dentro o fuera del centro de trabajo.

### 4. Pausa descanso.

La pausa para el descanso y/o desayuno de la mañana, computable como tiempo trabajado, será de 15 minutos, y deberá efectuarse preferentemente entre las 10:30 horas y las 12:30 horas.

Los trabajadores y trabajadoras de los servicios de distribuidora, mantenimiento y recepción en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico dispondrán de 20 minutos de descanso dentro de su jornada laboral.

La pausa descanso, en caso de realización, deberá marcarse en el reloj de control.

La no realización de esta pausa no incrementará el cómputo de la jornada realizada.

### 5. Ausencia del puesto de trabajo.

Las ausencias previstas en los artículos 14 y 15 del presente convenio, deberán ser comunicadas previamente a la Unidad Confederal de Recursos Humanos y, en su caso, autorizadas por el responsable directo o departamento que a tal efecto se indique.

En caso de enfermedad u otras incidencias, se requerirá el aviso inmediato al responsable del departamento o secretaría correspondiente.

La ausencia por enfermedad deberá acompañarse del correspondiente justificante médico.

**Artículo 14. Control y verificación horaria.****1. Verificación horaria.**

La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la dirección de la CEC, y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco del horario recogido en el presente convenio.

La verificación y control horario de la jornada consistirá en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj, tanto a la entrada y salida del trabajo como en todos aquellos casos en que el trabajador/a se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (desayuno, comida, asuntos oficiales y de trabajo, asuntos particulares, etc.).

**2. Marcajes.**

La frecuencia de marcajes impares, o ausencia de los mismos por olvido, dará lugar sólo al cómputo horario que los responsables indiquen como asistencia real.

**3. Verificación jornada en actividades fuera del centro de Trabajo.**

La verificación y control horario de la jornada debe contemplar las peculiaridades del trabajo que ciertas personas realizan y que, habitualmente, no requiere para su correcto desempeño la presencia en el centro habitual de trabajo.

En estas situaciones la verificación y control de la jornada se realizará conjugando la presencia en el centro habitual de trabajo con el análisis de los trabajos realizados fuera del mismo.

Los trabajadores y trabajadoras que para la realización de su trabajo deban ausentarse del centro de trabajo durante una parte de la jornada deberán indicar dichas ausencias mediante el marcaje de salida y entrada utilizando la clave correspondiente para ello.

Por otra parte y con el fin de verificar los trabajos externos en función del área específica en que se desarrollen, se remitirá al departamento de RRHH, al menos una vez cada 15 días, comunicación de los trabajos realizados fuera del centro de trabajo.

Dicho personal será única y exclusivamente el que la dirección reconozca y autorice como tal.

**4. Otros trabajadores/as con horario especial.**

Los trabajadores/as con horario especial acordado individualmente con la dirección tendrán la obligación de realizar los marcajes correspondientes a las características de la jornada acordada.

Las pausas por descanso tendrán la duración proporcional y acorde con la jornada realizada.

5. Los incumplimientos a los apartados anteriores darán lugar a la adopción por parte de la dirección de las medidas oportunas recogidas en el presente convenio.

**CAPÍTULO IV****Permisos y licencias****Artículo 15. Permisos retribuidos.**

El personal asalariado de la CEC, avisando previamente, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el caso de que el entierro del familiar tenga

lugar fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de las Comunidades uniprovinciales) donde resida. Para asistir al entierro de familiares de tercer grado, se podrá disponer de la mitad de la jornada, ampliable a un día si tiene lugar fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de las Comunidades uniprovinciales) donde resida.

2. Los trabajadores/as tendrán derecho a los necesarios periodos de ausencia al trabajo, remunerados, cuando decidan someterse a técnicas de fecundación asistida.

3. En el mismo sentido se concederán los permisos necesarios, remunerados, para la asistencia a técnicas de preparación al parto y por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales.

4. Tres días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (art. 37.3 ET) de cónyuge o compañero/a con quien conviva, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos del afectado y de su cónyuge o compañero/a con quien conviva. Cinco días en el supuesto de que el enfermo se encuentre fuera de la provincia o Comunidad Autónoma (en el caso de las Comunidades uniprovinciales) donde resida. En el caso de familiares de primer grado este permiso podrá dividirse en dos o más bloques.

5. Tres días laborables por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. No se computarán los días de viaje en el supuesto de que la boda se celebre en localidad distinta al domicilio del trabajador/a.

7. Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma, o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Asimismo los trabajadores/as podrán optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Esta opción será de 22 días laborables. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. También se aplicará a los supuestos de adopción y acogimiento.

8. Por el tiempo necesario sin que exceda de media jornada, en los casos de consulta médica, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

9. Para el acompañamiento al médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, al cónyuge o pareja de hecho e hijos de la pareja con la que se conviva, sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

10. Un día por mudanza y dos días si ésta se produce fuera de la Comunidad de Madrid o provincia donde resida.

11. Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal de la pareja de vivir en común. En esta última la CEC y el Comité decidirán la forma de verificar que la pareja ha empezado a convivir en la fecha indicada.

12. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

13. Se establece un permiso de formación acumulable de 20 horas al año.

14. Por el tiempo necesario para asistir a exámenes de titulaciones oficialmente reconocidas, incluidos los títulos de los Institutos de Idiomas reconocidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas. Será necesario aportar documento justificativo de la asistencia al mismo.

#### Artículo 16. *Permisos no retribuidos.*

En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrán solicitar permisos no retribuidos inferiores a cuatro meses. Estos no podrán enlazarse con las vacaciones.

## Artículo 17. *Días personales.*

1. Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes y permisos se establecen seis días retribuidos al año, además de los contemplados para vacaciones. Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean días laborables serán descontados de los seis anteriormente citados. Nunca se podrán juntar con las vacaciones. Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

2. Los trabajadores/as que al 1 de enero de cada año llevaran contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.

3. Se establece la conversión en horas (bolsa horaria) de los días fijados en los apartados anteriores. Dicha bolsa horaria será calculada a razón de 7 horas y 15 minutos por día.

4. La disposición de un día completo para asuntos personales se calculará a razón de 7 horas 15 minutos, incluido el viernes.

## Artículo 18. *Trabajo fuera de jornada y compensación.*

1. El tiempo realizado fuera de jornada será retribuido con el 175% del mismo en tiempo libre. Es decir, toda hora trabajada fuera de jornada en estos casos, se compensará con 1 hora y 45 minutos de tiempo libre, siendo acumulable.

2. Los trabajos realizados en día festivo o días no laborables se compensarán con dos días libres.

3. Será imprescindible para su disfrute la certificación del responsable de la tarea causante de dicho exceso. Dicha responsabilidad solo residirá en las personas que compongan la CEC o en quien aquellas hayan delegado.

4. En el caso de que el trabajo a efectuar se realice fuera del centro de trabajo y la CEC no haya previsto servicio de comedor gratuito, se abonará la dieta de comida y/o cena, según corresponda.

5. En todos los casos la certificación, así como la comunicación previa cuando se trate de días festivos o no laborables, será presentada en el Departamento de Recursos Humanos.

6. A partir de la firma de este convenio, y en un plazo no superior a tres meses, una Comisión Paritaria acordará criterios de compensación, dicho acuerdo se trasladará como acta al presente convenio.

## Artículo 19. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo año el trabajador/a con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. En los dos primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los tres años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador/a con excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

4. Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

4.1 Nombramiento de cargo público, sindical o político.

4.2 Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante

terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CCOO, también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

5. El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

6. La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La petición de excedencia se cursará por escrito al Departamento de Recursos Humanos. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

8. La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito, al Departamento referido anteriormente y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.

9. En el caso de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese y la reincorporación será inmediata, sea cual fuere la duración de la misma.

## CAPÍTULO V

### Formación profesional

#### Artículo 20. *Objetivos de la formación.*

La formación profesional es un derecho y un deber para los trabajadores/as, teniendo como objetivos:

1. El desarrollo profesional y personal de los mismos.
2. La adaptación a los cambios, motivados tanto por los avances tecnológicos como por nuevas formas de organización del trabajo.
3. La eficacia en el desarrollo de sus funciones.
4. La integración en la organización facilitándoles el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarios para el mejor desempeño en sus actuales y futuros puestos de trabajo.

#### Artículo 21. *Comisión de formación.*

1. Con el fin de promover la formación para el conjunto de los trabajadores/as al servicio de la CEC, se constituirá una «Comisión Paritaria de Formación», que tendrá las siguientes funciones:

1.1 Realizar el diagnóstico de necesidades de las distintas áreas de trabajo, tanto desde el punto de vista de la dirección como de los trabajadores/as, según el siguiente procedimiento:

- Realización de un cuestionario dirigido a los trabajadores/as y responsables de Secretaría o Departamento.
- Análisis de la información recibida a través de los cuestionarios.
- Elaboración de un informe detallado de las necesidades formativas de los trabajadores/as.

1.2 Elaborar un «Plan Plurianual de Formación» con una duración de dos años, en función de los recursos disponibles (art. 23) y estableciendo según esto criterios de prioridad.

1.3 Difundir el «Plan de Formación» entre todos los trabajadores/as.

1.4 Realizar anualmente un informe detallado de las acciones formativas desarrolladas, según el origen de los recursos económicos utilizados, procediendo posteriormente a la adaptación del Plan para el siguiente año.

1.5 Hacer una valoración de la eficacia de la formación desarrollada con el puesto de trabajo, mediante la realización de un cuestionario dirigido tanto a los trabajadores/as como a los responsables con el fin de detectar las diferencias existentes entre los conocimientos anteriores y las mejoras adquiridas.

1.6 Estudiar y negociar las solicitudes de adaptación de la jornada ordinaria que tengan por objeto la realización de acciones formativas.

1.7 Estudiar y negociar las solicitudes de permisos de formación, incluidos los permisos individuales de formación (PIF) regulados por la legislación vigente.

1.8 Estudiar y negociar las solicitudes de reducción de jornada para la realización de formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales ó de otras acreditaciones o equivalentes.

1.9 Estudiar las solicitudes de becas presentadas, determinar su cuantía, y resolver las posibles reclamaciones.

2. Para la valoración y resolución de las solicitudes presentadas (adaptación de jornada ordinaria, permisos de formación y reducción de jornada), la Comisión de Formación establecerá criterios objetivos.

3. En los tres meses siguientes a la firma del convenio, la Comisión de Formación se reunirá para establecer un calendario de trabajo.

#### Artículo 22. *Tiempo de formación.*

1. Cuando la formación sea requerida o solicitada por la dirección o requerida para el desempeño de las funciones propias del trabajador/a, se realizará en jornada de trabajo.

2. Si en la formación existe un interés común, será el 50% en horas de trabajo y el 50% por cuenta del trabajador/a, pudiendo este disponer del permiso retribuido de 20h/anales comprendido en el art. 15.

3. Si la formación es de interés para el trabajador/a, será a cuenta de su tiempo, pudiendo éste disponer del permiso retribuido de 20h/anales recogido en el art. 15.

4. Para cursar con regularidad formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales o de otras acreditaciones, se podrá solicitar:

4.1 Reducción de jornada.

4.2 Permiso Individual de Formación (PIF). Para la concesión del PIF, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

– Tendrá una duración máxima de 200 horas y una duración mínima de 32 horas  
– La concesión del número de horas se realizará en función de las asignaturas o créditos de matrícula.

– Las horas de permiso se disfrutarán preferentemente en horario de tarde con la siguiente distribución: un mínimo del 50% a lo largo del tiempo que dure la formación y el resto los días previos a las pruebas y/o exámenes.

– Dependiendo del número de solicitudes y de las características de los permisos solicitados se aplicarían los siguientes criterios de prioridad para su concesión:

Nivel de estudios.

Cursos aprobados con anterioridad.

5. En casos excepcionales, y por motivos justificados, se podrá solicitar permiso no retribuido inferior a cuatro meses, según se establece en el artículo 16.

#### Artículo 23. *Financiación de la formación.*

1. Anualmente se establecerá un Fondo para el «Plan de Formación», que estará compuesto de las bonificaciones de cuotas por formación (reguladas por la legislación vigente) y, en su caso, de inversión propia.

En primer lugar, se agotarán los recursos provenientes de las cuotas por formación, seguidos de los de inversión propia. Si estos últimos no fueran agotados en el año correspondiente la Comisión de Formación podrá decidir su reanualización.

2. Se establece un Fondo anual para becas de 6.199 euros para la realización de formación acreditada y reconocida oficialmente, ya sea a través de títulos académicos y profesionales ó de otras acreditaciones. Cuando la formación no pueda realizarse en instituciones públicas, será la comisión quién valorará la concesión de la beca.

Si este Fondo no fuera agotado, la Comisión de Formación podrá decidir su reanualización o traspasarlo al Plan de Formación.

3. Las acciones formativas en el ámbito de la formación de demanda que vayan a ejecutarse deberán aprobarse en la Comisión Paritaria de Formación por acuerdo.

#### Artículo 24. *Solicitud y concesión de beca.*

1. La solicitud de la beca, y/o ayuda para material didáctico, se presentará al Departamento de Recursos Humanos entre el 1 de octubre y el 20 de diciembre.

2. La Comisión de Formación analizará y resolverá las solicitudes y la correspondiente concesión de becas y, en su caso, ayudas.

Cuantía y pago de las becas:

– En función del número de solicitudes se abonará el importe total de la matrícula, o bien se establecerá un mínimo, según criterios de distribución.

– El pago de la beca estará sujeto a la presentación del original de la matrícula y documento acreditativo del pago efectivo de la misma.

– Si no se agotara la cifra total del fondo, todo aquel que se encuentre disfrutando de una beca de estudios podrá solicitar ayuda para material didáctico. La cuantía estará limitada por la cantidad resultante, pero nunca podrá ser superior a 165 euros, teniendo como requisito la previa presentación de factura.

Pérdida de beca: Cada asignatura sólo podrá ser becada dos años consecutivos, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda tras su aprobación.

### CAPITULO VI

#### Mejoras sociales

#### Artículo 25. *Complemento por enfermedad, accidente, maternidad.*

1. En situación de baja por accidente, enfermedad y suspensión del contrato por maternidad se abonará el 100% de la retribución.

2. Los trabajadores/as que disfruten del permiso de maternidad se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiere podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

3. En caso de suspensión del contrato por paternidad, se tendrán los derechos reconocidos en los párrafos anteriores.

#### Artículo 26. *Fondo social.*

1. Se establece un fondo social anual de 3.100 euros.

2. La solicitud de esta ayuda se presentará al Departamento de Recursos Humanos en enero del año en curso.

3. La distribución del fondo entre las solicitudes de ayuda se realizará con la participación y acuerdo de la RLT.

**Artículo 27. Préstamos y anticipos.**

1. Todo asalariado podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extras, hasta el 90% de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

2. Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75% del neto a percibir.

3. La CEC establecerá un fondo para préstamos de: Cuarenta mil seiscientos setenta y ocho euros (40.678 euros) para el año 2015.

La cantidad máxima en concepto de préstamo que podrá solicitar cada trabajador/a será de hasta 2.000 euros sin intereses y de hasta 4.000 euros con abono por parte del trabajador/a del interés legal del dinero. El plazo de amortización en ambos casos no podrá ser superior a 20 meses. En ambos supuestos se efectuará la cotización legal correspondiente.

**CAPÍTULO VII****Derechos sindicales****Artículo 28. Derechos sindicales.**

1. La CEC, a propuesta del Comité de Empresa, se reunirá con éste para tratar aquellas cuestiones que por su importancia se considere deban ser tratadas de manera colectiva.

2. El Comité de Empresa dispondrá de un local con los medios necesarios para ejercer su labor de representación.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en tiempo de trabajo.

4. La CEC dará cumplimiento a la Ley 2/1991 de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

5. La CEC respetará el cumplimiento del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las competencias del Comité de Empresa.

6. La CEC informará a la representación legal de los trabajadores/as de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, antes de hacerlas efectivas, independientemente de su grado.

7. En caso de sanción a partir de falta grave, será preceptivo abrir expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador/a sea o no del Comité de Empresa.

8. Con el fin de fomentar la colaboración en la organización del trabajo, se garantiza información previa y negociación de todos los temas relacionados con aquella, tales como:

Modificación de jornada, movilidad funcional y modificación del puesto de trabajo, formación profesional, reclasificación profesional, implantación de turnos, jornadas especiales, etc.

9. Subcontratación de actividades. Cuando la empresa contrate o subcontrate con otros la prestación de obras o servicios informará al Comité de Empresa en los términos y con el alcance establecidos en los artículos 42 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

**CAPÍTULO VIII****Salud laboral****Artículo 29. Salud laboral.**

1. Dadas las características y la propia naturaleza de la actividad de la organización sindical, ésta deberá prestar atención prioritaria a los posibles riesgos psicosociales, y su efectiva evaluación, que ha de ser científica, contrastable, repetible y deberá garantizar, en

circunstancias iguales, unos similares resultados, que apunten al origen de los problemas; es decir, a las características de la organización del trabajo. Para ello se deberán utilizar métodos que cuenten, en todo el proceso, con el consenso de la representación de los trabajadores/as.

2. En el plazo de vigencia del presente Convenio, la CEC se compromete a aplicar las medidas que sean necesarias como consecuencia del resultado de «ISTAS 21 Copsoq», tal y como se acordó por el Comité de Seguridad y Salud el 28 de enero de 2015.

3. La organización sindical garantizará efectivas medidas preventivas y correctoras, consensuadas entre las partes, destinadas a la disminución de los posibles daños derivados de riesgos psicosociales, ergonómicos, de seguridad e higiene.

4. En todo caso se hará un esfuerzo por protocolizar un procedimiento consensuado para determinar los daños que se derivan de la exposición en el puesto de trabajo, evitando que dichos daños se deriven como contingencias comunes.

5. La CEC se compromete a acordar, en el plazo de tres meses, reconocimientos médicos que van más allá de las obligaciones del artículo 22 de la Ley de Prevención, Ley 31/1995. Los contenidos figurarán como un anexo a este convenio.

En ningún caso esta acción se financiará con los fondos establecidos en el artículo 26 para el Fondo social.

#### Artículo 30. *Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.*

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

1. Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores/as, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de un trabajador/a puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

2. Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de trabajador/a y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

3. La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario competente, dentro del marco de acuerdo firmado con el Órgano Técnico correspondiente.

4. En el plazo de tres meses desde la firma del convenio se estudiará y acordará la posible mejora de los reconocimientos médicos.

#### Artículo 31. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores/as conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley. Sus competencias y facultades, así como sus garantías estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 32. *Comité de seguridad y salud.*

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por tres delegados de Prevención, de una parte, y por la dirección y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

3. Competencias: Se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

4.1 Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

4.2 Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

4.3 Establecer un protocolo sobre el acoso moral.

4.4 Los temas relacionados con medio ambiente.

5. Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

5.1 Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

5.2 Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención.

5.3 Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

5.4 Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

6. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:

6.1 Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6.2 Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o trabajadora y ésta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá de inmediato al cambio de puesto de trabajo, a otro de similar categoría.

Artículo 33. *Situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a las que se refieren los artículos 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa complementará las prestaciones correspondientes de seguridad social hasta el 100% de las retribuciones de la interesada.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Artículo 34. *Medio ambiente.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los interesados y preocupaciones de la sociedad.

2. Las partes firmantes del Convenio se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental en dos ámbitos:

2.1 Facilitando y promoviendo la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado en:

- El uso de sustancias tóxicas.
- La recogida y recuperación de residuos.
- El ahorro de agua, energía y recursos.

2.2 Teniendo en consideración los aspectos ambientales en las compras y suministros, así como en las decisiones sobre las instalaciones y el edificio.

2.3 Durante la vigencia del presente Convenio, la CEC de CCOO se compromete al acuerdo y desarrollo de un plan de gestión y ahorro energético.

## CAPÍTULO IX

### Trabajadores/as con discapacidad

Artículo 35. *Concepto de discapacidad.*

Se entenderá por discapacidad aquellas que experimenten personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por ciento, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Artículo 36. *Cupo de reserva.*

1. Cuando se realicen convocatorias públicas para cubrir algún puesto de trabajo, la CEC, en caso de presentarse alguna persona con discapacidad, velará porque se cumpla el principio de no discriminación y, se tenderá en las nuevas contrataciones a emplear a un número de trabajadores/as con discapacidad no inferior al 5 por ciento de la plantilla.

2. No podrán considerarse dentro del cupo de reserva aquellos trabajadores/as que adquieren una discapacidad como consecuencia de accidente y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común, que estuvieran prestando sus servicios para la Comisión Ejecutiva.

Artículo 37. *Reincorporación de con discapacidad sobrevenida.*

1. La Comisión Ejecutiva conservará el nivel salarial y profesional de los trabajadores/as con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa.

En esta circunstancia la empresa vendrá obligada a adaptar el puesto de trabajo a las nuevas condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del trabajador/a, en función de su discapacidad.

2. Cuando el Comité de Seguridad y Salud consideren que la adaptación no se puede llevar a cabo se dará al trabajador/a un puesto de trabajo compatible con su discapacidad. El trabajador/a podrá optar entre que se le pague el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo o que se le mantenga el que en cada momento sea asignado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

## CAPÍTULO X

### Faltas y sanciones

Artículo 38. *Principios informadores.*

1. Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia, así como la ordenación técnica y la organización en el ámbito del presente convenio.

Asimismo, su objetivo es garantizar la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores/as, así como preservar las facultades disciplinarias de la dirección del sindicato en relación con el personal asalariado.

2. Toda falta cometida por los trabajadores/as y mandos intermedios y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la Dirección del Sindicato, debiendo ser clasificada en leve, grave o muy grave.

Se llevará a cabo un Protocolo para estos casos que será incluido en el convenio como anexo.

#### Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

1. La falta, sea cual sea su calificación, deberá ser comunicada por escrito y de forma motivada al trabajador/a o mando intermedio afectado y notificada al comité de empresa.

2. El expediente contradictorio se iniciará con el comunicado escrito que deberá recoger los hechos e imputaciones, la calificación de los mismos y la propuesta de sanción, debiendo darse traslado del mismo al trabajador/a o trabajadores/as afectados y al Comité de Empresa.

3. El Comité de Empresa podrá emitir informe una vez se inicie el expediente contradictorio, especialmente en los casos de abuso de autoridad.

En dicho escrito se establecerá el plazo para que se remita el correspondiente pliego de descargo que en ningún caso será inferior a 5 días hábiles en el caso de las faltas leves, y 10 días hábiles en el caso de las graves y muy graves y, en su caso, se proponga la práctica de la prueba que corresponda.

4. En relación con la prueba, deberán practicarse aquellas que sean necesarias para la defensa de la persona imputada, salvo las que tengan fines dilatorios, o sean de imposible o muy gravosa práctica.

5. La apertura del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, y la duración de su tramitación no podrá prolongarse más allá de quince días desde la finalización del plazo para el pliego de descargo que fuera comunicado al interesado y a sus representantes.

#### Artículo 40. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

1.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

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

1.3 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado un perjuicio grave para el sindicato.

1.4 Las discusiones siempre que repercutan en el normal desarrollo del trabajo.

1.5 La desatención y falta de corrección en el trato con los trabajadores/as afiliados/as o no y con los compañeros, cuando no se perjudique gravemente la imagen del sindicato.

2. Se considerarán faltas graves:

2.1 La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses.

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

2.3 La simulación de enfermedad o accidente.

2.4 La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para el sindicato.

2.5 La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

2.6 La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores/as o para el propio sindicato.

2.7 La disminución en el rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

2.8 Las ofensa de palabra o de obra contra las personas cometidas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

2.9 El abandono del trabajo sin causa justificada.

2.10 La reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

3. Serán faltas muy graves:

3.1 La inasistencia al trabajo, durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un periodo de un mes sin causa justificada.

3.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.3 La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de los trabajadores/as o del propio sindicato, dentro de los locales del sindicato o fuera de los mismos durante la jornada de trabajo.

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

3.5 El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el sindicato

3.6 La realización de actividades que impliquen competencia desleal contra el sindicato.

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

3.8 El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

3.9 El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3.10 El acoso moral.

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

#### Artículo 41. Sanciones.

1. La CEC informará a la representación legal de los trabajadores/as de todas las sanciones o amonestaciones impuestas, independientemente de su grado, antes de hacerlas efectivas.

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

2.1 Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2.2 Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

2.3 Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso a categoría superior.
- Traslado a otro centro de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

3. Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador/a afectado.

4. Así mismo, la actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

5. En los supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

6. Se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de las víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

7. Prescripción y cancelación.

Las faltas leves prescribirán a los 8 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la dirección de la CEC tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 4 meses de haberse cometido.

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

8. Para los casos de conflicto entre el personal asalariado y el personal sindicalista, la CEC elaborará un protocolo de actuación con acuerdo con la RLT, en un plazo no superior a los tres meses desde la firma del convenio.

## CAPÍTULO XI

### **Clasificación profesional, contratación, ascensos y promociones**

Artículo 42. *Comisión de contratación, ascensos y promociones.*

1. Con el fin de garantizar el ejercicio de los derechos de información, consulta y negociación previstos en el artículo 28 del presente convenio sobre derechos sindicales, se constituye una Comisión Paritaria de Contrataciones y Promoción compuesta por dos miembros de la RLT y dos miembros en representación de la Dirección.

2. Esta Comisión actuará en todas las funciones de valoración y tribunal relacionadas con las convocatorias tanto internas como externas para la cobertura de vacantes.

3. Regulará el funcionamiento de la bolsa de trabajo prevista en el artículo siguiente.

Artículo 43. *Contrataciones.*

Con carácter general y habida cuenta de los trabajos a realizar y el principio de estabilidad en el empleo, la contratación que se realice será de carácter fijo o indefinido.

No obstante, habida cuenta de que existen trabajos o actividades que por su propia naturaleza no tienen carácter permanente o indefinido, podrán realizarse contratos temporales cuando concurren las causas válidas diseñadas en la legislación vigente en cada momento. Asimismo, podrán celebrarse contratos en prácticas en los supuestos previstos en el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y previo acuerdo con el Comité podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción en aquellas situaciones específicas en que se produzca una fuerte acumulación de tareas o actividades.

Cuando se utilicen estas modalidades de contratación, podrán establecerse periodos de prueba cuya duración máxima será de 15 días para los trabajadores/as no titulados y de dos meses para los titulados.

Los trabajadores/as que accedan a cualquier tipo de contratación disfrutaran de los mismos derechos que el resto de trabajadores/as afectados por el presente convenio.

## Artículo 44. *Procedimiento de acceso a los puestos de trabajo.*

1. Será requisito preceptivo para cubrir las vacantes, o los puestos de nueva creación que se produzcan, independientemente de cuál sea el tipo de contratación, la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción de los trabajadores/as de la CEC y en la que se valore la formación realizada.

2. Tras la preceptiva información y consulta con la representación legal de los trabajadores/as, y en el caso de que se llegase al acuerdo de no realizar la convocatoria interna, la dirección optará por una convocatoria pública o por cualquier otro procedimiento de selección que se considere oportuno.

3. En la convocatoria interna, reservada a los trabajadores/as de la CEC, podrán participar todos los trabajadores/as que se encuentren de alta en el momento de la convocatoria independientemente de su carácter de fijos o temporales. En el caso

de que concurra a la convocatoria un interino que esté desempeñando el puesto de trabajo de otro fijo sustituido y sea promocionado a través de la convocatoria, la vacante dejada por el interino promocionado sólo será cubierta nuevamente mediante nueva interinidad si lo decide la Secretaría de Admón. y Finanzas.

4. Independientemente del procedimiento acordado de selección de personal, en todo momento del proceso de selección y en las diferentes pruebas o etapas que se pudieran plantear estará presente un miembro de la representación legal de los trabajadores/as, como forma de garantizar el correcto funcionamiento del proceso de selección y velar por los derechos de los trabajadores/as.

5. Aquellas personas que hayan desempeñado funciones dentro de la organización, tendrán preferencia una vez superado el proceso de selección.

6. Para la cobertura de puestos de trabajo tanto fijos como de carácter temporal, hasta el nivel de oficial primera administrativo y excluidas las categorías técnicas, se constituirá una bolsa de trabajo formada por aquellos candidatos que, habiendo superado las pruebas de la categoría y nivel objeto del contrato, hayan sido incluidos en la misma. Esta bolsa estará vigente durante un año, que podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo entre las partes que suscriben el convenio.

7. Excepcionalmente y previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores/as, se podrá asimilar a la bolsa de trabajo a aquellos trabajadores/as provenientes de organizaciones o entidades relacionadas con CCOO, y que tengan acreditada experiencia para cubrir los puestos de trabajo objeto de la misma.

8. Las personas que desarrollen funciones de especial confianza, durante el periodo entre congresos, en cualquiera de los niveles de la estructura organizativa, serán contratadas mediante el sistema de libre designación. En todos estos casos se informará a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 42.

## Artículo 45. *Ascensos y promoción.*

1. A tenor de lo dispuesto en el art. 28.8 sobre derechos sindicales, se garantiza información y negociación en las promociones y reclasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Las promociones, tanto por cambio de categoría como de nivel salarial, hasta el nivel correspondiente a la categoría de Jefe de 2.ª administrativo deberán ser acordadas por la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En el caso de abrir un periodo para la presentación de solicitudes de promoción y reclasificación, éstas serán analizadas y revisadas por la Comisión Paritaria regulada en el artículo 42.

4. La resolución de las solicitudes se realizará de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, considerando los siguientes factores vinculados a la actividad profesional: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y supervisión, complejidad.

5. De la resolución de las solicitudes presentadas se informará por escrito a los trabajadores/as afectados.

6. Los auxiliares administrativos serán promovidos a oficiales de 2.<sup>a</sup> administrativos al cumplir dos años de permanencia en la empresa dentro de esa categoría.

7. En todo caso cuando exista un proceso de promoción y reclasificación profesional, así como en los de jubilación parcial, se hará previo acuerdo con la RLT.

Disposición adicional primera.

1. Se constituye una Comisión Paritaria del presente convenio colectivo para atender cuantas cuestiones se deriven de la interpretación y aplicación del cumplimiento del mismo.

2. Dicha comisión estará formada por los miembros que designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número no superior a cuatro por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

2.1 Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.

2.2 Vigilancia y adaptación de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

2.3 Competencia para la aprobación y ratificación de los acuerdos alcanzados al efecto, en desarrollo de lo previsto en las cláusulas de este convenio.

3. Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, una vez aprobado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, por acuerdo de las partes. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes con el correspondiente asesoramiento siempre que se considere necesario.

Disposición adicional segunda.

Todos los trabajadores/as asalariados al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal y sujetos al presente convenio, estarán incluidos en un grupo profesional y nivel retributivo de los que figuran en la tabla del Anexo I, que se adjunta.

Disposición adicional tercera.

1. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe trasladarse a las relaciones laborales en la Empresa, que deberán estar presididas por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que exista discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Para la consecución del principio de igualdad se contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. La Dirección y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras manifiestan su firme compromiso con este principio, impulsando una cultura de pleno respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

4. La Dirección y la representación legal de los trabajadores/as entienden que es necesario establecer un marco normativo general en la empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectivo.

5. A tal fin, se pactan los siguientes puntos con la finalidad de poder establecer un Plan de Igualdad (PI) en el ámbito de aplicación de este convenio, reflejando las directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del mismo con el fin de contribuir a una gestión óptima de los recursos humanos que evite que puedan producirse discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades reales.

5.1 Se constituirá, en un plazo máximo de seis meses, tras la firma del presente convenio, una Comisión Paritaria de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad, seguimiento y evaluación del mismo.

5.2 El Plan de Igualdad fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. Así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.

5.3 El diagnóstico de situación será realizado por la Comisión de Igualdad, en el informe que se realice deberán aparecer los siguientes datos desagregados por sexo:

- Distribución de la plantilla en relación con la edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional y nivel de formación académica.
- Distribución de la plantilla en relación con el grupo profesional y nivel salarial de Convenio.
- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ingresos y ceses producidos en los últimos 5 años especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- Horas de formación de los últimos dos años y tipo de acciones formativas.
- Salarios medios por sexo, incluyendo todos los conceptos salariales.

## 6. Objetivos del PI:

Conjunto de objetivos en materia de igualdad, plazos de consecución, acompañados de medidas que vengán a solucionar, en el caso de detectarse, diferencias de trato laboral por razón de género.

Las medidas que se adoptarán tendrán como objetivos principalmente:

- Empleo. Aplicar de forma eficaz el principio de no discriminación por razón de sexo tanto en el acceso al empleo, como en la estabilidad en el mismo.
- Formación. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación de la empresa, en todos sus niveles de cualificación.
- Promoción: Principio de no discriminación en la promoción profesional.
- Niveles salariales. Revisar que el sistema salarial no contemple diferenciaciones por razón de sexo.
- Grupos/Categorías Profesionales
- Modalidades contractuales
- Promocionar fehacientemente la conciliación de la vida familiar, social y laboral.
- Sensibilización: Promover acciones de sensibilización para la igualdad en todos los niveles de la empresa.

7. Dentro de las competencias de la Comisión Paritaria de Igualdad se incluye la de dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las medidas sobre igualdad de oportunidades que se establezcan.

## Disposición adicional cuarta.

1. La Comisión Paritaria de Igualdad elaborará en el plazo de doce meses, desde la firma del convenio, un protocolo de actuación para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo.

2. Comunicación efectiva del protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras, subrayando el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

3. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

4. Tratamiento reservado de las quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

5. Identificación de personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

6. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

7. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Disposición adicional quinta.

La Comisión Paritaria, regulada en la Disposición Adicional 1.<sup>a</sup>, procederá en el mes de enero de cada año a actualizar los conceptos retributivos y económicos establecidos en el presente convenio y, levantará el acta correspondiente para su registro y publicación ante la autoridad laboral competente.

Disposición adicional sexta.

Sin perjuicio de las competencias que corresponden a la comisión paritaria de este convenio colectivo, las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC V) de 7 de febrero de 2012, BOE de 23 de febrero. Esta adhesión se realiza de forma incondicionada y a la totalidad del referido Acuerdo.

Disposición adicional séptima. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio y que afectan a las materias señaladas en el Artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

Terminado sin acuerdo el periodo de consultas previsto en el Artículo 82.3 y por remisión de éste en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, las partes, a petición de cualquiera de ellas, someterán las discrepancias sobre la inaplicación de las materias contempladas en el Artículo 82.3 del ET al procedimiento de mediación regulado en el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

De no alcanzarse acuerdo en la fase de mediación, las partes de común acuerdo podrán someterse al procedimiento de arbitraje igualmente previsto en el V ASAC.

## ANEXO I

**Tabla salarial. 1 de enero de 2015**

Categoría (grupo)	Nivel	Salario - Euros mes
Técnico superior - Técnico informática 1. <sup>a</sup> - Jefe de área	1	3.461,70
	2	3.200,76
	3	2.914,51
	4	2.630,87
	5	2.480,81
Técnico medio - Técnico informática 2. <sup>a</sup>	5	2.480,81
	6	2.353,94
Jefe administrativo 1. <sup>a</sup> - Jefe de servicio - Técnico informática - Personal de apoyo sindical	7	2.230,06
	8	2.146,24
Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo - Técnico informática	9	2.022,35
	10	1.938,53

Categoría (grupo)	Nivel	Salario – Euros mes
Oficial 1.ª administrativo - Técnico informática 3.ª - Oficial 1.ª oficios	11	1.814,65
	12	1.730,85
Oficial 2.ª administrativo - Oficial 2.ª oficio- Recepcionista - Conserje	13	1.606,97
	14	1.523,12
Oficial oficios varios	15	1.480,34
Auxiliar administrativo - Telefonista - Portero	15	1.480,34
Trienio		39,54

## ANEXO II

### Acuerdo sobre flexibilidad horaria en el final de la jornada

#### I. Antecedentes.

Nuestro convenio de la CEC establece en su artículo 13 los siguientes términos:

Se establece una flexibilidad general de hora y cuarenta y cinco minutos a la entrada y dos horas al final de la jornada, permitiéndose la acumulación de tiempo efectivo de trabajo dentro de los márgenes de flexibilidad establecidos, siempre que en cómputo semanal no exceda de 36,5 horas y se garantice el apoyo global e indiferenciado del personal al conjunto de la CEC.

Por otro lado establece:

La jornada ordinaria de trabajo a realizar será de 36,5 horas en cómputo semanal y se desarrollará con arreglo al siguiente régimen de horario flexible:

De lunes a jueves:

Horario de obligado cumplimiento: entre las 10:00 y las 14:00 horas y entre las 16:00 y las 17:00 horas. Horario flexible: entre las 08:15 v las 10:00 horas v entre las 17:00 y las 19:00 horas.

La dirección podrá, de acuerdo con el Comité de Empresa, llevar a cabo la reordenación necesaria en cuanto al horario flexible para poder garantizar el apoyo global e indiferenciado al conjunto de la comisión ejecutiva.

El límite es el cómputo semanal de las 36,5 horas en el resto del año y las 32,5 horas en la jornada de verano.

Por tanto Las adaptaciones del horario dentro de lo establecido en el Convenio Colectivo deben hacerse de forma organizada y una vez consultado y acordado con el Comité de Empresa.

#### II. Acuerdo sobre flexibilidad horaria en el final de la jornada.

Las Secretarías, Departamentos y los ámbitos sindicales de la CEC que necesiten fijar un horario de salida a partir del fijado en el convenio colectivo como de obligado cumplimiento –es decir a partir de las 17:00 horas– harán la propuesta correspondiente al efecto en función de las actividades sindicales y el plan de trabajo previsto.

Al respecto podrán establecer horarios de trabajo que puedan abarcar hasta las 19:00 horas.

Se recomienda que en las Secretarías y otros ámbitos de trabajo de la CEC, en el supuesto de contar con varias personas, la finalización de la jornada hasta las 19:00 horas se haga de forma que permita el mejor disfrute posible de la conciliación personal y familiar.

En aquellos ámbitos que no cuenten con personal suficiente la flexibilidad final de la jornada se debe realizar dentro de lo posible con la sensibilidad necesaria para garantizar la conciliación personal y familiar y también las tareas sindicales que justifican nuestra actividad y en el caso de ser necesario se aplicaría lo previsto en el convenio de reforzamiento con personas de otros ámbitos de la CEC.

Salvo la realización del horario fijado hasta las 19:00 horas de forma voluntaria no podrá obligarse a ningún trabajador o trabajadora a estar disponible hasta las 19:00 horas más de un día a la semana.

Los horarios que se planteen deberán tener en cuenta el límite de la jornada semanal establecido en el artículo 13 del convenio.

En consecuencia se deberá ajustar la jornada en la semana para cumplir el límite semanal y/o en su caso acordar en cada ámbito acumular las horas para el disfrute de la tarde libre prevista en el convenio colectivo.

### III. Operativa del acuerdo.

Las Secretarías y demás ámbitos de la CEC realizarán su propuesta de horario durante la vigencia del convenio en función de las actividades y el plan de trabajo planteado.

La propuesta de horario se realizara anualmente al principio del ejercicio, para reiterar el horario ya fijado o plantear alguna novedad al respecto.

Las propuestas se remitirán a la dirección de RRHH para su consulta, verificación y acuerdo de su adecuación a lo establecido en el convenio por parte de la dirección de RRHH y el Comité de Empresa.

El horario de salida comprendido entre las 17:00 y las 19:00 horas no será aplicable en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

### IV. Verificación horaria.

Los horarios fijados se incluirán en el sistema para ajustar la verificación horaria en cada momento al horario real de cada Secretaria o Departamento de la CEC.