

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1622** *Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) (código de convenio n.º 90102322012016) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, 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, 27 de enero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE LA COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR)

##### PREÁMBULO

El presente convenio se suscribe entre la dirección de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma.

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los centros de trabajo de CEAR independientemente de su localización territorial. Excepto el centro de trabajo de CEAR en Euskadi, que le será de aplicación el Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia, con excepción de las tablas salariales (salario base, complementos singulares de puesto, complementos por desempeño de puesto y complemento de antigüedad) y complementos por incapacidad temporal, para cuyos efectos se aplicará lo establecido en el presente convenio colectivo.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios a CEAR y especificadas en el ámbito de aplicación y en régimen de contratación laboral definidas en este convenio. No es aplicable al Voluntariado Social que se regirá por lo dispuesto en la Ley de Voluntariado.

**Artículo 3. *Vigencia y duración.***

El presente convenio será de aplicación desde la firma del mismo, tendrá efecto desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción del artículo 19 que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015. La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2017.

Si durante el periodo de vigencia del presente convenio se dieran cambios en las circunstancias económicas de CEAR, ambas partes podrán renegociar las condiciones del presente convenio.

**Artículo 4. *Denuncia y prórroga.***

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio deberá ser realizada por alguna de las partes firmantes del convenio en un plazo mínimo de tres meses antes de la terminación de su vigencia.

Si, en el plazo de dos años a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta que se acuerde uno nuevo o por el laudo arbitral al que se llegara, en su caso.

En caso de no efectuarse denuncia y prorrogarse automáticamente el presente convenio, las revisiones salariales se acordarán en la comisión paritaria.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación, la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio que la nulidad de alguna o algunas de ellas no suponga la nulidad de todo el convenio.

**Artículo 6. *Derecho supletorio.***

Para las materias no previstas en este convenio se aplicará lo establecido en la normativa legal vigente.

**Artículo 7. *Compensación y absorción.***

Se aplicará la compensación y absorción cuando el salario base realmente abonado, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorable para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo del presente convenio.

**CAPÍTULO II****Comisión Paritaria****Artículo 8. *Comisión paritaria.***

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia.

#### Artículo 9. *Composición.*

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres en representación legal de las personas trabajadoras previo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras, y otros tres en representación de la dirección de CEAR, todos ellos con sus respectivos suplentes.

#### Artículo 10. *Funciones y funcionamiento.*

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
- b) Interpretación de los preceptos del presente convenio.
- c) Mediar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente convenio.
- d) Arbitrar en los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir de la interpretación del presente convenio.
- e) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria así como las discrepancias que pudieran surgir respecto a un Descuelgue Salarial o Inaplicación del Convenio, las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

La comisión paritaria tendrá el siguiente funcionamiento:

- a) La constitución de la Comisión se formalizará dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial del Estado.
- b) En la primera reunión se procederá al nombramiento de la Presidencia y la Secretaría, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma, así como un calendario de reuniones ordinarias.
- c) Las reuniones extraordinarias, pueden ser convocadas por cualquiera de las partes y deberá constar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes, y con una antelación mínima de cinco días.
- d) Todos los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de cada una de las partes.
- e) Para que los acuerdos sean válidos se deberá contar en la Comisión con la presencia de al menos las dos terceras partes de los miembros de cada representación.
- f) Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, y en los casos en que se considere necesario registrarlos ante la autoridad laboral competente.
- g) Todas las representaciones podrán asistir a las reuniones con los asesores que estimen conveniente, pero sin llegar a superar el número de participantes por cada parte (tres), los asesores podrán participar en las reuniones con voz pero sin voto.
- h) La sede de la comisión paritaria será la misma que el domicilio fiscal de CEAR.

#### Artículo 11. *Mecanismo de participación de las personas trabajadoras.*

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del Convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto colectivo, las partes implicadas deberán dirigirse a la Comisión Paritaria para que, en la primera reunión ordinaria o en reunión extraordinaria que no supere el plazo máximo de un mes, emita su resolución sobre el tema en cuestión.

Las comunicaciones podrán dirigirse por parte de las personas trabajadoras de CEAR a cualquiera de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**Artículo 12. *Definición.*

Corresponde a la dirección de CEAR la organización del trabajo y por tanto, de todos los recursos humanos y materiales con que se cuente, sin perjuicio de los derechos legalmente reconocidos a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

Artículo 13. *Medidas de no discriminación.*

En materia de relaciones laborales y contractuales no habrá discriminación por razones de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política, sindical o edad.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo las partes firmantes, se comprometen a implementar aquellas medidas definidas en el plan de igualdad en vigor en CEAR.

Artículo 14. *Contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor. Para nuevas contrataciones tendrá preferencia la promoción interna de personas que trabajen en CEAR, siempre y cuando se cumplan las exigencias establecidas en las convocatorias.

En caso de que la dirección opte por cubrir un puesto con una persona externa, habiéndose presentado alguna candidatura de promoción interna, se informará los motivos de dicha decisión a la comisión paritaria.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma. Por otra parte, la dirección de CEAR tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de CEAR la copia básica del contrato, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 15. *Pacto de no concurrencia.*

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador o trabajadora de CEAR para otros empresarios, instituciones, organizaciones o en calidad de autónomo, cuando esta actividad afecte a personas pertenecientes al colectivo de actuación de CEAR con independencia que tenga o no carácter lucrativo por entenderse como concurrencia desleal.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba de dos meses en todos los casos a excepción del grupo I en cuyo caso será de seis meses.

Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona contratada como la dirección de CEAR podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba las personas trabajadoras pasarán a formar parte de la plantilla de CEAR computándose a todos los efectos dicho periodo.

Para los puestos de trabajo cubiertos mediante promoción interna se mantendrá el periodo de prueba establecido y si durante el periodo de prueba hubiese desistimiento de alguna de las partes, la persona trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo manteniendo las condiciones salariales previas a la promoción interna.

#### Artículo 17. *Cese voluntario.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente, se verán en la obligación de notificarlo por escrito con un periodo de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en la liquidación correspondiente, equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, deberá abonar la persona trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 18. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos profesionales, atendiendo a la cualificación necesaria para su desempeño así como a la complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

No se ha tenido en cuenta el factor de responsabilidad toda vez que el mismo es objeto de una valoración independiente con compensación mediante un complemento salarial específico.

Se ha procedido a un agrupamiento de las personas trabajadoras de CEAR en cinco grupos profesionales basados en una definición, con criterios objetivos, evaluables, actualizados y acordes con las exigencias de las Administraciones que subvencionan los programas y proyectos de CEAR.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para todas las tareas y cometidos propios de los mismos sin más limitaciones que las derivadas de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en la descripción de cada puesto de trabajo.

##### 1. Grupo profesional I.

Este grupo profesional agrupa a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; con formación universitaria superior además de cualificación y/o experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

##### 2. Grupo profesional II.

Este grupo profesional agrupa a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran altos niveles de complejidad y autonomía; con formación universitaria de grado medio además de cualificación y/o experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas

##### 3. Grupo profesional III.

Este grupo profesional agrupa a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; con nivel de formación profesional (Ciclos Formativos Profesionales de grado superior o similar) además de cualificación y/o experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

## 4. Grupo profesional IV.

Este grupo agrupa a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles básicos de complejidad, con niveles de formación profesional medios o básicos (Ciclos Formativos Profesionales de grado medio o similar) además de cualificación y/o experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

## 5. Grupo profesional V.

Este grupo agrupa a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; con niveles de formación básicos, simplemente, con cualificación y/o experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

## 6. Descripción de los grupos profesionales:

Grupo profesional	Descripción
I	La pertenencia a este grupo profesional estará determinada, además de la formación profesional descrita en la definición del grupo, por la descripción del puesto de trabajo y las funciones descritas en la oferta.
II	La pertenencia a este grupo profesional estará determinada, además de la formación profesional descrita en la definición del grupo, por la descripción del puesto de trabajo y las funciones descritas en la oferta.
III	Técnicos de Integración Social o similar. Dinamizadores y dinamizadoras. Mediadores y mediadoras. Cocineros y cocineras. Administrativos y administrativas. Gobernante y gobernanta.
IV	Personal de Recepción. Personal auxiliar administrativo. Cuidadores y cuidadoras.
V	Personal de limpieza, consejería y ordenanza. Personal de mantenimiento. Personal auxiliar de cocina.

## CAPÍTULO V

**Jornada y estructura retributiva**Artículo 19. *Jornada laboral.*

La jornada máxima anual será de 1.647 horas.

Antes del 31 de enero de cada año, se elaborará el calendario laboral general de la organización.

Siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas consecutivas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones se distribuirán de la siguiente manera:

- Veintitrés días laborables divididos en un máximo de tres periodos.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como no laborables, exceptuando los servicios cuya cobertura habitual se realiza en dichas fechas. Las personas que por

motivos de prestación del servicio deban trabajar estos días, los podrán disfrutar en otras fechas y unidos al periodo vacacional. En caso que los días 24 y 31 de diciembre sean sábado y/o domingo, estos podrán ser disfrutados como vacaciones en otras fechas y unidos al periodo vacacional.

- Cinco días de libre disposición no acumulables al periodo vacacional.

Antes del día 31 de marzo los coordinadores territoriales y estatales deberán enviar al Área de Recursos Humanos una previsión de las fechas de vacaciones de cada persona trabajadora a fin de garantizar la adecuación de los periodos de disfrute con los periodos de imputación de las subvenciones.

Las personas trabajadoras que una vez establecido su periodo de vacaciones y antes de iniciar el mismo, entraran en situación de IT, pospondrán su disfrute hasta el alta, y conjugándolas con la organización del trabajo y los derechos del resto de la plantilla.

#### Artículo 21. *Estructura retributiva.*

Para todos los centros de trabajo de CEAR se aplicarán las tablas salariales del III Convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado (salario base, complementos singulares de puesto, complementos por desempeño de puesto, complemento de antigüedad).

No se podrá reconocer al personal afectado por el presente convenio retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en este convenio.

##### Salario base.

El salario base para cada grupo profesional se percibirá en doce mensualidades y la cuantía se recoge en el Anexo I del presente convenio.

##### Pagas extraordinarias.

Se contemplan dos pagas extras para toda la plantilla (junio y diciembre). Su importe equivaldrá, de forma prorrateada a los seis meses que correspondan, a la cuantía que se perciba en un mes en concepto de salario base y el complemento personal de antigüedad.

A las personas trabajadoras que cesen, ingresen en CEAR, o se reincorporen tras una excedencia no retribuida en el transcurso del año se les abonará la parte proporcional, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

En el caso de cambio de grupo profesional la paga extraordinaria correspondiente se devengará el día del cese y en la parte proporcional al tiempo de servicio.

En caso de necesidad o interés común, por acuerdo entre partes se podrán prorratear en doce mensualidades, siempre que dicho prorrateo no signifique pérdida de poder adquisitivo.

##### Complemento personal de antigüedad o de experiencia profesional.

Por cada trienio hasta un límite de cinco trienios, todas las personas trabajadoras de CEAR tendrán derecho a percibir la cantidad mensual que se refleja en el Anexo I. El importe de cada trienio se hará efectivo a partir del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

#### Artículo 22. *Complementos salariales de Responsabilidad.*

Las personas trabajadoras de CEAR que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional, percibirán un complemento económico de responsabilidad de carácter no consolidable y durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función. Cuando una misma persona trabajadora pudiera concurrir en más de un complemento de responsabilidad, únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

Las cuantías de los complementos económicos de responsabilidad, así como el resto de complementos salariales, se recogen en el Anexo II.

El complemento de responsabilidad que se regula en este apartado tendrá la modalidad «AR», cuando conlleven una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica y coordinen un equipo compuesto por dos o más personas, y las modalidades «AR1, AR2 y AR3», cuando, además de las funciones de mando o jefatura de equipo, conlleven también máximos niveles de responsabilidad, cualificación, autonomía o complejidad técnica.

El complemento de responsabilidad tendrá la modalidad «A1, A2 y A3» cuando los puestos de trabajo a los que se asignen tengan atribuidas funciones de mando o jefatura de equipo teniendo en cuenta la naturaleza, complejidad y responsabilidad inherente a dichas funciones.

La distribución de las diferentes modalidades de Complemento de Responsabilidad están asociadas a las siguientes responsabilidades o cargo de responsabilidad.

#### Complementos Responsabilidad:

- 2.1 Coordinación Estatal (AR1).
- 2.2 Coordinación Territorial (AR1, AR2, AR3).
- 2.3 Director o directora de Centros Acogida (A1, A2, A3).
- 2.4 Responsables de Servicios/Áreas (AR).

#### 1. Sistema de definición de complementos funcionales de Responsabilidad:

Para definir funcionalmente los tramos descritos se han tenido en cuenta los siguientes factores:

- La coordinación de equipos humanos:
- El nivel de responsabilidad interna y externa.
- El grado de autonomía en el desempeño de sus funciones.
- La complejidad de la integración de estos factores.

#### 2. Criterios de aplicación.

2.1 Coordinación estatal de los procesos de Intervención, Gestión, Incidencia participación y marketing social a través de la coordinación de las respectivas áreas.

Esta responsabilidad implica:

- Coordinar la implantación de la estrategia en área o procesos.
- Planificar las actividades del área, su ejecución y evaluación.
- Promover la transmisión de conocimiento dentro del área.
- Tener permanente interlocución con la Secretaría General y participación en la toma de decisiones de la entidad a través de la Comisión Permanente.
- Promover la sostenibilidad económica, organizativa y de gestión de su área o línea estratégica a nivel estatal.
- Supervisar, en su caso, a las personas responsables de equipo que haya en el área o proceso.

El importe de referencia es el establecido en el Anexo II: Mando o jefatura de equipo y especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica AR1.

2.2 Coordinación territorial de los procesos de Intervención, Gestión, Incidencia participación y marketing social a través de la coordinación de las respectivas áreas.

Esta responsabilidad implica:

- Coordinar los recursos humanos, materiales y económicos de la delegación y la implantación del plan estratégico y sus procesos.
- Velar por el desarrollo de la misión, visión y valores institucionales en el territorio.

- Liderar la representación institucional de CEAR en el territorio: presencia pública y participación en redes; promoción de voluntariado y participación social; captación de socios y fondos públicos y privados.
- Participar en la toma de decisiones de la entidad a través de la del Consejo Interterritorial.
- Promover la sostenibilidad económica, organizativa y de gestión de su delegación y/o líneas estratégicas a nivel territorial.

Se asignará por tramos de personas bajo su responsabilidad:

- AR3: Hasta diez personas bajo su responsabilidad.
- AR2: De once y hasta diecinueve personas bajo su responsabilidad.
- AR1: De veinte personas en adelante bajo su responsabilidad.

La fórmula para definir el número de personas a cargo será la siguiente:

$$\text{PaC} = \text{N1} + (\text{N2}/1 + \text{n.º personas responsables de dispositivos acogida o programas})$$

PaC= N.º de personas a cargo.

N1 = N.º trabajadores en oficina territorial, sin contar las personas del dispositivo de acogida.

N2 = N.º trabajadores de dispositivo acogida o programas con personas responsables de dispositivos que perciban un plus de responsabilidad por este concepto.

### 2.3 Dirección Centro de Acogida.

Esta responsabilidad implica:

- Supervisión de los recursos humanos del centro.
- Gestión económica y administrativa del centro.
- Mantenimiento y funcionamiento del centro.
- Coordinación de aspectos residenciales del Centro.
- Gestionar las relaciones institucionales relativas a la localización del centro.
- Planificación, ejecución y justificación de los programas que financian la actividad del centro en coordinación con los equipos de coordinación Estatal y Territorial.
- Promover la sostenibilidad económica, organizativa y de gestión del dispositivo.

El importe de referencia es el establecido en el Anexo II: Mando o jefatura de equipo A1, A2 y A3. Se asignará por tramos de plazas convenidas en el dispositivo de acogida:

- A3: Hasta 20 plazas.
- A2: De 21 a 50 plazas.
- A1: 51 o más plazas.

2.4 Responsables de servicio o áreas que coordinen equipos compuestos por dos o más personas remuneradas.

El reconocimiento de esta responsabilidad implica que además de las funciones habituales correspondientes al puesto de trabajo deberán:

- Coordinar y motivar al equipo que tiene bajo su mando.
- Planificar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la actividad de dicho equipo y los proyectos o servicios que ejecuten. Siempre en coordinación con el Coordinador o Coordinadora Estatal o la persona responsable del área, coordinación estatal o proceso que corresponda.

El importe máximo de referencia es el establecido en Anexo I: Mando o jefatura de equipo AR.

Se asignará por tramos teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Número de personal directo a cargo.
- Presupuesto gestionado.

## Artículo 23. *Otros complementos salariales.*

### 23.1 Plus de disponibilidad horaria:

Retribuye la prestación del servicio en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios y responsabilidades; este plus retribuirá igualmente los servicios de guardias y/o expectativa. El importe máximo de referencia es el establecido en el Anexo I.

En relación al servicio de guardia y/o expectativa se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

El plus será susceptible de aplicar a quienes estén en situación de guardias y/o expectativa, teniendo la persona trabajadora que estar localizable en todo momento durante un periodo de tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un máximo de tres horas, con el fin de realizar tareas de atención en el aeropuerto de la Comunidad de Madrid.

La aceptación del régimen de guardia y/o expectativa será de carácter voluntario, no obstante si el número de personas que aceptase el servicio fuese inferior al requerido, la dirección de la entidad conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, acordarán una solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio, igualmente será de libre elección para las personas trabajadoras mayores de cincuenta y cinco años, personas que se encuentren en estado de gestación o aquellas que tengan hijos menores de doce años.

El calendario de guardia y/o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

La compensación económica será equivalente al diez por ciento del salario base del grupo profesional al que se pertenezca y se generará única y exclusivamente cuando la persona trabajadora esté en situación de guardia y/o expectativa.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante hora y veinte minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el periodo de vacaciones.

### 23.2 Complementos salariales por desempeño:

– Manejo de fondos: Corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación del servicio conlleve específicamente y como principal actividad el manejo de fondos.

– Complemento de puesto. Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de los que haya servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme al artículo 18 del presente convenio.

– Turnicidad. Corresponde a quien, en un mismo puesto de trabajo, preste sus servicios de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/u horas diferentes durante un periodo determinado de días o semanas, la compensación económica será del quince por ciento del salario base de la persona trabajadora en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

– Nocturnidad. Corresponde exclusivamente a quienes realicen su jornada laboral entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la compensación económica será del veinticinco por ciento del salario base de la persona trabajadora, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en dicho horario.

– Atención Directa. El presente complemento solo será pagado a aquellas personas que a la firma del presente convenio lo venían cobrando, y que se considera consolidado.

– Realización de trabajo en sábados, domingos y festivos. Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al veinticinco por ciento del precio de la hora ordinaria calculado sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. Aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de turnicidad, percibirán en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos un complemento por cada hora trabajada equivalente al diez por ciento del precio de la hora ordinaria calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. Aquellas personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán el quince por ciento sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora y su respectivo responsable y/o coordinador o coordinadora.

– Horas extraordinarias de fuerza mayor de carácter obligatorio. Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la no realización de horas extraordinarias salvo que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otra análoga cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros.

– Horas extraordinarias de carácter voluntario. Necesarias por periodos punta de trabajo o circunstancias puntuales, cuando dichos periodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad.

Modo de compensación: Las horas extraordinarias ya sean de carácter obligatorio o voluntarias deben ser previamente identificadas y notificadas al respectivo coordinador Territorial y/o Estatal, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y veinte minutos de descanso en horario laboral si son realizadas de lunes a viernes, y con dos horas de descanso si son realizadas en sábados o domingos. El disfrute de dichas horas se realizará siempre en coordinación con los respectivos equipos de coordinación y siempre que se garantice la prestación del servicio.

Los complementos salariales que tengan carácter consolidado, no afectarán a los derechos adquiridos de las personas trabajadoras que los percibían bajo el marco de los diferentes convenios y acuerdos previos a la firma de este convenio.

Las cuantías máximas a aplicar en los complementos salariales serán las establecidas en el III Convenio único del personal laboral de la Administración General del Estado.

### 23.3 Complemento salarial por Incapacidad temporal.

Se aplicará como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad, las contempladas en el III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración.

Cuadro resumen complemento incapacidad temporal		CEAR abona un Complemento alcanzando las siguientes cuantías:	
Enfermedad Común o Accidente no Laboral.	Si genera hospitalización o intervención quirúrgica.	Complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones del mes anterior.	
	Si no genera hospitalización o intervención quirúrgica.	1.º al 3.º día.	Complemento hasta alcanzar el 50% de las Retribuciones del mes anterior.
		Del 4.º al 20.º día.	Complemento hasta alcanzar el 75% de las retribuciones del mes anterior.
		A partir del 21.º día.	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones del mes anterior.
Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.	El día del Accidente.	Salario.	
	A partir del día siguiente.	Complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones del mes anterior.	

## CAPÍTULO VI

**Movilidad funcional y geográfica**Artículo 24. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se podrá efectuar dentro del mismo grupo profesional y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

En caso de realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes con el grupo profesional, solo se podrá realizar si existen razones técnicas u organizativas justificadas y por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección de CEAR deberá notificar su decisión y razones de esta a la representación legal de las personas trabajadoras. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de asignación de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la remuneración previa.

Una vez ejercida la movilidad funcional, no tendrá lugar argumentar causas de despido objetivo la falta de adaptación, ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de dicha movilidad funcional.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

Deberá estar motivada por razones económicas, técnicas y organizativas que la justifiquen. La dirección de CEAR deberá cumplir la normativa legal vigente para tales efectos.

## CAPÍTULO VII

**Permisos retribuidos, políticas de conciliación y excedencias**Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras de CEAR previo aviso y presentación de justificante, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. En caso de no disfrutarse inmediatamente antes o después de la formalización del matrimonio o registro de parejas de hecho, las fechas deberán coordinarse con el responsable para garantizar el buen funcionamiento del servicio.

b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a y tres días laborables en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o parejas de hecho, o en caso demostrable de dependencia o convivencia. En el supuesto que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a tal efecto y superior a 180 Kilómetros, el plazo se ampliará en dos días. En los casos de hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad grave, o accidente, el trabajador o trabajadora podrá fraccionar dicho permiso o disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure la situación que lo genera y hasta los ocho días después del alta hospitalaria o dentro de los 10 días naturales contados a partir del día que se produzca el hecho causante. En todo caso estos días podrán ampliarse descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del presente Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales.
- Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.
- Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la organización pasar la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado de excedencia forzosa del presente convenio.
- El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica en la jornada laboral, dependiendo de la duración y relevancia de la consulta o prueba médica, para la persona trabajadora o familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.
- Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual de las personas trabajadoras de CEAR.

e) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la organización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Los permisos y licencias retribuidas se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

4. Cuando se necesite permiso de cualquier tipo y se esté trabajando en período nocturno, podrá la persona trabajadora optar por la noche anterior o posterior.

5. A todos los efectos, los convivientes serán equiparados en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

#### Artículo 27. *Políticas de conciliación laboral y personal.*

##### 1. Reducción de jornada por lactancia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una hora de reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma. En el caso de lactancia artificial la reducción puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges.

La reducción de jornada por lactancia sólo puede ser ejercida por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en CEAR. Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia en veinte días laborables, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

Podrá incrementarse proporcionalmente el periodo de lactancia en el caso de parto múltiple, según la legislación vigente para casos de adopción.

## 2. Permisos de crianza.

CEAR se atenderá a lo regulado en la Ley vigente de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras de la entidad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La persona que, por alumbramiento, adopción o acogimiento se acoja al permiso de maternidad tendrá derecho a dieciséis semanas retribuidas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Este permiso se incrementará en casos de partos múltiples, según la normativa legal vigente. Este permiso de maternidad podrá ser ampliado a voluntad de la trabajadora hasta dos semanas más, si bien esta ampliación tendrá consideración de permiso no retribuido.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, quien se acoja al permiso de maternidad podrá optar, al iniciarse el periodo de descanso, a que el otro (u otra) progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, acogimiento o adopción, bien de forma simultánea o sucesiva con quien disfruta del permiso de maternidad, salvo que su incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud en el momento de su efectividad.

La coincidencia de la licencia por maternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en este convenio.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad en los términos previstos en la legislación vigente. El trabajador o la trabajadora podrá solicitar jornada continua para cuidado de hijos e hijas menores de 3 años en aquellos espacios y centros de trabajo en que se trabaje jornada partida.

A la persona que, por alumbramiento, adopción o acogimiento se acoja al permiso de paternidad se le reconoce el derecho a un permiso por paternidad, independiente de quien disfrute el permiso de maternidad, de diecisiete días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento o parto múltiple se ampliará según la normativa legal vigente.

Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial. En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar jornada continua para cuidado de hijos e hijas menores de 3 años en aquellos espacios y centros de trabajo en que se trabaje jornada partida.

## 3. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Las personas trabajadoras que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y que dependa directamente de la persona trabajadora, 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 aquélla; dicha reducción podrá ser diaria, semanal o mensual. Dicha dependencia deberá estar debidamente acreditada.

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 puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores o trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria de la reducción se realizará mediante previo acuerdo con la dirección de CEAR, a fin de garantizar la cobertura de las necesidades de los servicios, posteriormente la persona trabajadora deberá avisar a la dirección de CEAR con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### 4. Partos múltiples.

Se reconocen las políticas de conciliación laboral y personal del presente convenio, en las proporciones que establece la normativa legal vigente.

#### Artículo 28. *Adopción y acogimiento.*

Se reconocen las políticas de conciliación laboral y personal del presente convenio, para los casos de acogimiento o adopción. En el caso de adopción internacional se concederá un permiso adicional no retribuido por el tiempo que fuera necesario por exigencia del país de origen del adoptado o adoptada, siempre que pueda justificarse debidamente y tras haber comunicado con la suficiente antelación la eventualidad de la situación.

#### Artículo 29. *Excedencias.*

##### 1. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá, cuando imposibilite la asistencia al trabajo, por:

- a. Designación o elección para un cargo público representativo.
- b. Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Si durante la situación de excedencia la vacante es cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

##### 2. Excedencia especial para atender a familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial y administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, no desempeñe actividad retributiva y que dependa directamente de la persona trabajadora, dicha situación deberá estar debidamente acreditada.

Cuando un sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta excedencia computa para la antigüedad y se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días.

Si durante este periodo de excedencia para atender a familiares, la persona trabajadora desempeñase otro puesto de trabajo fuera de CEAR, automáticamente se entenderá dicha

excedencia como voluntaria y quedará regida por lo establecido en la normativa legal vigente para las excedencias voluntarias.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### 3. Excedencias especiales.

Las excedencias especiales se podrán conceder para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional y al puesto de trabajo desempeñado, por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones legalmente constituidas y siempre que la persona trabajadora tenga cinco años de antigüedad en la organización.

Esta excedencia no podrá ser superior a un año y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante el tiempo legal de duración de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No computará a efectos de antigüedad y se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita, sobre la aceptación o no, por parte de la organización en el plazo de cinco días.

### 4. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días.

Si durante la situación de excedencia la vacante quedara cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular.

La persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera.

#### Artículo 30. *Reserva del puesto de trabajo.*

La persona trabajadora excedente con reserva de puesto de trabajo, que por razones de Subvenciones no pueda tener la reserva del mismo puesto de trabajo tendrá el reingreso en puesto de igual o similar categoría.

#### Artículo 31. *Reincorporación por fin de excedencia.*

Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, la persona trabajadora deberá notificar por escrito su incorporación treinta días antes de la finalización del periodo de excedencia.

La dirección de CEAR deberá ratificar, por escrito, a la persona excedente la fecha de reincorporación.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por una persona suplente, ésta cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de reincorporación de la persona titular.

El incumplimiento del procedimiento de reincorporación o de la incorporación de la persona excedente en la fecha autorizada se considerará o todos los efectos como una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora excedente.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

La dirección establecerá un plan de formación anual para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y de mejora de la eficacia y eficiencia de CEAR. La representación legal de las personas trabajadoras de CEAR, participarán en la presentación de alternativas o propuestas al respecto.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud laboral

CEAR cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

CEAR cumplirá las disposiciones que sobre esta materia estén recogidas en la legislación vigente.

## CAPÍTULO XI

### Régimen disciplinario

Artículo 32. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de CEAR podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes.

a) Faltas leves:

– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la organización, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

– La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

– Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de dos a cinco días en un mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo originase una situación de desprotección, abandono, desatención o crease una situación de riesgo para las personas usuarias, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas usuarias que se derive de dicha conducta.

– La desatención y falta de corrección en el trato con las personas usuarias y con el resto de las personas de la entidad.

– La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, pudiendo derivar en perjuicio grave para la entidad, las personas usuarias u otras personas trabajadoras.

– No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras de la entidad o de los usuarios.

## b) Faltas graves:

- El no cumplimiento de instrucciones en materia laboral que causen perjuicio grave a la organización o a las personas usuarias. Salvo que dichas instrucciones hayan sido trasladadas a la comisión paritaria por posible conflicto con el presente convenio.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante dos días o más al mes.
- La dejación de funciones propias del puesto de trabajo más de dos veces en el transcurso de un mes.
- El trato vejatorio a las personas usuarias, u otras personas relacionadas con la entidad.
- La acumulación de más de dos faltas leves notificadas previamente en el plazo de seis meses.

## c) Faltas muy graves:

- El no cumplimiento de instrucciones adoptadas por la dirección que puedan generar un perjuicio a la entidad.
- Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de las personas usuarias.
- Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los usuarios u otras personas relacionadas con la entidad.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a las personas usuarias.
- La dejación de funciones propias del puesto de trabajo de manera reiterada y haya habido amonestación previa.
- Simulación de enfermedad o accidente con el fin de justificar una ausencia.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas usuarias o de sus familias, o de aspectos relativos a la gestión de la actividad propia de la entidad.
- Asumir la atención a los usuarios de la entidad a título privado o individual con o sin ánimo de lucro, al margen de CEAR.
- Apropiarse de objetos, documentos, material, expedientes, etc. de las personas usuarias, de los centros de trabajo de CEAR o del personal que trabaja en ellos.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
- El acoso sexual entendiendo esto como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
- La reincidencia en la comisión de hasta dos faltas graves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- El acoso por xenofobia, homofobia-bifobia-transfobia.

## Artículo 33. Sanciones.

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

- Por falta leve: amonestación verbal en presencia de la representación legal de las personas trabajadoras o amonestación por escrito.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido o despido.

#### Artículo 34. *Prescripciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 35. *Tramitación.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Para la imposición de sanciones, por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente, salvo manifestación en contra por parte de la persona interesada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la organización lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque la representación legal, la persona trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

#### Artículo 36. *Cancelaciones de expedientes sancionadores.*

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

#### Disposición final.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a avanzar en un proceso que mejore las condiciones económicas y laborales del personal sujeto a este convenio.

### ANEXO I

#### Tabla salarial

Categoría (*)	Grupo	Jornada	Salario base	Bruto Anual
Titulado Superior.	1	Completa.	1.909,52	26.733,28
Titulado Medio.	2	Completa.	1.580,64	22.128,96
Jefe Administración - Jefe cocina - Administrativo - cocinero - gobernante.	3	Completa.	1.236,73	17.314,22
Cuidador - aux administrativo - telefonista.	4	Completa.	1.034,20	14.478,80
Limpiadora - Conserje - Ordenanza.	5	Completa.	972,05	13.608,74

Complemento personal de antigüedad 25,50€/ mes.

**COMPLEMENTOS SINGULARES DE PUESTO**

CODIGOS		GRUPOS										
COMPLEMENTOS	MODELOS	I	I mes	II	II mes	III	III mes	IV	IV mes	V	V mes	
A	A1	1.810,08	150,84	1.509,72	125,81	1.235,28	102,94	1.012,32	84,36	892,20	74,35	
	A2	1.379,04	114,92	1.150,44	95,87	941,28	78,44	771,36	64,28	679,92	56,66	
	A3	861,96	71,83	719,04	59,92	588,24	49,02	482,28	40,19	424,92	35,41	
	AR	1.915,80	159,65	1.605,00	133,75	963,72	80,31	0,00	0,00	0,00	0,00	
	AR1	3.725,40	310,45	3.114,60	259,55	2.198,88	183,24	0,00	0,00	0,00	0,00	
	AR2	3.294,48	274,54	2.755,08	229,59	1.904,76	158,73	0,00	0,00	0,00	0,00	
	AR3	2.777,40	231,45	2.323,80	193,65	1.551,96	129,33	0,00	0,00	0,00	0,00	
	A/IDIOMAS											
	B: Atención directa	B	894,24		74,52							
C: Manejo de fondos	C	678,60		56,55								

## COMPLEMENTOS POR DESEMPEÑO DEL TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA A LA HABITUAL

CODIGOS	MODELOS	GRUPOS									
		I	I men	II	II men	III	III men	IV	IV men	V	V men
NOCTURNIDAD	A	1.202,76	100,23	1.080,12	90,01	960,48	80,04	852,24	71,02	793,92	66,16
	A1	1.761,84	146,82	1.582,08	131,84	1.407,00	117,25	1.248,48	104,04	1.162,80	96,90
	B	1.736,52	144,71	1.559,52	129,96	1.386,96	115,58	1.230,48	102,54	1.146,24	95,52
	B1	2.575,20	214,60	2.312,64	192,72	2.056,56	171,38	1.824,72	152,06	1.699,68	141,64
	C	2.490,00	207,50	2.236,08	186,34	1.988,64	165,72	1.764,36	147,03	1.643,52	136,96
	C1	3.887,76	323,98	3.491,28	290,94	3.104,88	258,74	2.754,96	229,58	2.565,84	213,82
TURNICIDAD	A	2.220,72	185,06	1.994,16	166,18	1.773,60	147,80	1.573,56	131,13	1.465,68	122,14
	A1	3.080,76	256,73	2.766,60	230,55	2.460,24	205,02	2.182,92	181,91	2.033,28	169,44
	B	1.805,64	150,47	1.621,68	135,14	1.442,16	120,18	1.279,56	106,63	1.191,84	99,32
	B1	2.483,64	206,97	2.230,44	185,87	1.983,72	165,31	1.759,92	146,66	1.639,44	136,62
	C	1.354,32	112,86	1.216,32	101,36	1.081,68	90,14	959,76	79,98	894,00	74,50
	C1	2.234,64	186,22	2.006,88	167,24	1.784,52	148,71	1.583,52	131,96	1.474,80	122,90
DISPONIBILIDAD HORARIA *	A	1.032,72	86,06	927,24	77,27	824,64	68,72	731,64	60,97	681,48	56,79
	A1	1.126,56	93,88	1.011,60	84,30	899,76	74,98	798,12	66,51	743,52	61,96
	A2	1.267,32	105,61	1.138,08	94,84	1.012,08	84,34	897,84	74,82	836,52	69,71
	A3	1.345,56	112,13	1.208,28	100,69	1.074,48	89,54	953,40	79,45	888,12	74,01
	B	2.064,84	172,07	1.854,12	154,51	1.649,04	137,42	1.462,92	121,91	1.362,84	113,57
	B1	2.252,76	187,73	2.022,96	168,58	1.799,04	149,92	1.596,12	133,01	1.486,68	123,89
B2	2.534,28	211,19	2.275,80	189,65	2.024,04	168,67	1.795,68	149,64	1.672,68	139,39	
B3	2.690,76	224,23	2.416,32	201,36	2.148,84	179,07	1.906,44	158,87	1.775,88	147,99	
JORNADA PARTIDA	A	994,80	82,90	893,40	74,45	794,52	66,21	704,88	58,74	656,64	54,72
	B	1.989,24	165,77	1.786,44	148,87	1.588,56	132,38	1.409,40	117,45	1.312,92	109,41
PROLONGACION DE LA JORNADA		1.365,00	113,75	1.137,84	94,82	933,60	77,80	760,20	63,35	672,12	56,01
COMPLEMENTO DE OBRA		2.885,88	240,49	2.636,88	219,74	2.459,64	204,97	2.304,60	192,05	2.221,20	185,10

## Complementos por desempeño del trabajo en horario o jornada distinta a la habitual

1. El complemento de Disponibilidad horaria A) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación del servicio se efectúa en horario distinto del ordinario y que afecte hasta un diez por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.
2. El complemento de disponibilidad horaria B) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación del servicio se efectúa en horario distinto del ordinario y que afecte hasta un veinte por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.
3. Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de disponibilidad horaria durante el periodo de tiempo de la modalidad A o B respectiva, que además incluyan la prestación del servicio en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de disponibilidad horaria de las modalidades «A1, A2 o A3» o «B1, B2 o B3» del anexo I), según que la prestación de los servicios afecte a una tercera parte, la mitad o las dos terceras partes de domingos o festivos respectivos.