

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**1758** *Resolución de 24 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Médicos del Mundo, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Médicos del Mundo, S.L. (código de convenio 90103272012019), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO., FesP-UGT, CGT y STEI Intersindical 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 24 de enero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

**I CONVENIO COLECTIVO DE MÉDICOS DEL MUNDO**

## CAPÍTULO I

**Naturaleza jurídica del Convenio y estructura de la negociación**

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de la parte sindical, por un lado los representantes de los sindicatos con representación en el ámbito de la Organización de Médicos del Mundo (en adelante MdM), CCOO, UGT, CGT y STEI Intersindical, y en representación de la Dirección, sus representantes delegados a tal fin.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente Convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las partes comprendidas en el ámbito territorial, personal y funcional de este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Ámbitos y normas generales

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo, sedes y proyectos de la Organización, que desarrollen su actividad en cualquier lugar del territorio del Estado español, así como en los proyectos o misiones que MdM desarrolla fuera de dicho territorio con personas sujetas o vinculadas a su ámbito personal.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo con MdM, bajo legislación española, en todos los lugares incluidos en su ámbito funcional.

#### Artículo 5. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación en todas aquellas actividades, acciones, programas, servicios, recursos, etc., que MdM desarrolle como propios, y que tendrán por líneas de acción principales las que se recojan en su Plan Estratégico, que estarán basadas a su vez en la Misión, Visión, Principios y Valores que la Organización estime oportunos.

#### Artículo 6. *Vigencia y duración.*

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2021.

No obstante, sus efectos económicos lo serán a fecha 1 de enero de 2018.

#### Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo.

La denuncia deberá realizarla algunas de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses 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.

Una vez realizada la denuncia, el Convenio colectivo prorrogará su vigencia desde la fecha de la denuncia o hasta su sustitución por uno nuevo.

En todo caso, el presente Convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad y revisión.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente Convenio serán revisadas en el supuesto en que por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declare la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el

Convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

Las condiciones del presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

#### Artículo 9. *Aplicación de las mejores condiciones.*

Firmado y publicado este Convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por la Organización, cuando aquellas superen las especificadas en este Convenio de forma global y anual se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente Convenio, se integrarán en el Complemento Salarial Personal «ad personam».

#### Artículo 10. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto del Cooperante, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social, de los Servicios Sociales, de la Cooperación Internacional y de la Acción Humanitaria, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

#### Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC).*

Se constituirá una Comisión Paritaria (CPIVC) en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio en el BOE.

Estará compuesta por parte de:

- La Representación Sindical, de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes
- La Representación de la Dirección, por el mismo número de personas que salga del grupo anterior
- Todos ellos con sus respectivos suplentes

Cada una de las partes firmantes de este Convenio, tendrá asegurada cuanto menos un representante en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría absoluta de las representaciones de la parte social y de la Entidad con derecho a voto.

#### Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria (CPIVC).

a) La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (correo electrónico, carta certificada, burofax u otros), al menos con 7 días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se

acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación

b) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la Dirección 1 miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

c) La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría absoluta de votos de cada una de las representaciones.

d) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, le sean sometidas por cualquiera de las partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

e) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, así como las discrepancias que pudieran surgir, las partes convienen someterse 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.

#### 1. Funciones generales.

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio

b) Mediar o arbitrar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente Convenio, y que afecten a personas trabajadoras de diferentes ámbitos de la Organización

c) Seguimiento de la aplicación de lo acordado en la Comisión Paritaria

### CAPÍTULO III

#### Organización del Trabajo, Provisión de vacantes, Contratación y Cese

##### Artículo 12. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación del trabajo, corresponderá a la Dirección, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas
- La racionalización y mejora de los procesos
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

##### 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 MdM.

#### Artículo 14. *Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.*

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de dichos puestos y vacantes se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que MdM establezca a tal fin.

En dicho procedimiento se recogerán los criterios de selección externa y/o promoción interna que la Entidad establezca en cada caso.

Se favorecerá la promoción interna del personal de la Organización.

En cualquier caso, a partir de la firma del presente Convenio, y en el plazo máximo de 12 meses, la Organización tendrá elaborada una norma de aplicación interna, y obligado cumplimiento, que al menos contemple la exigencia de realizar en primer lugar la oferta de vacantes y plazas, que no se refieran a puestos de confianza, a las personas trabajadoras de MdM que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida.

#### Artículo 15. *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 MdM, siempre y cuando se cumplan las exigencias establecidas en las convocatorias.

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 MdM tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de MdM la copia básica del contrato, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

Para todo el personal de nuevo ingreso, se podrá concertar por escrito un período de prueba, con sujeción a los siguientes límites establecidos en nuestro Convenio:

Es decir:

- Grupo Profesional 0: 6 meses
- Grupo Profesional 1: 6 meses
- Grupo Profesional 2: 2 meses
- Grupo Profesional 3: 1 mes
- Grupo Profesional 4: 15 días

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la Organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Organización, computándose a todos los efectos dicho período.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su Grupo Profesional.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y paternidad interrumpirá el período de prueba salvo pacto entre las partes.

La persona trabajadora que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

#### Artículo 17. *Reserva de plaza para personas con diversidad funcional.*

MdM por el presente Convenio se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

La Organización, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

#### Artículo 18. *Teletrabajo.*

##### 1. Antecedentes y objetivos.

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo del 16 de julio de 2002, e inspirado en sus principios, MdM apuesta por el desarrollo de esta modalidad de organización del trabajo, tratando de reflejar y regular una realidad de la Entidad.

MdM pretende seguir avanzando de modo progresivo en esta medida laboral, que responde a los siguientes objetivos:

- a) Potenciar el trabajo en términos de objetivos y resultados, y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo
- b) Mejorar la eficacia y la eficiencia en tareas que requieran concentración adicional
- c) Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal
- d) Disminuir el absentismo laboral
- e) Mejorar el clima laboral
- f) Conciliar la vida personal, laboral y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio
- g) Ahorrar tiempos y costes de desplazamiento a la persona trabajadora
- h) Mejorar el impacto medioambiental

##### 2. Definición.

El teletrabajo es una forma flexible de organización laboral, que consiste en el desempeño de una actividad profesional sin la presencia física en el centro de trabajo, siempre que las funciones, actividades o necesidades del puesto permitan desarrollar esta modalidad.

Con dicha modalidad laboral la persona trabajadora podrá desarrollar toda o una parte de su jornada de forma no presencial, desde un lugar físico adecuado a las tareas o actividades a realizar.

En general, se incluirán todos los puestos de trabajo que no requieran de forma indispensable la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

### 3. Teletrabajo planificado: requisitos.

Es el que se basa en criterios de previsión y planificación organizativa y funcional, dirigido a objetivos temporales claros e identificables del puesto, unidad o departamento que corresponda.

#### 3.1 Requisitos organizativos.

El teletrabajo se acordará voluntariamente entre la persona trabajadora y la persona Responsable con la aprobación de la Dirección o la Coordinación de Sede correspondiente, buscando el equilibrio entre las necesidades de la Organización y las de la persona trabajadora, y en función de alguna de las posibilidades que se detallan a continuación.

En caso de negativa, la Dirección argumentará razonadamente dicha negativa por escrito.

Se establecerá un sistema de seguimiento y valoración de las tareas o actividades a realizar en la situación de teletrabajo.

La situación de teletrabajo será reversible tanto por parte de la persona trabajadora como de la Entidad:

- Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes, aquella que desee finalizar la situación comunicará por escrito a la otra la fecha de terminación con la suficiente antelación.
- En ambos casos, dicha decisión estará basada en razones argumentadas.

Si una persona trabajadora en situación de teletrabajo cambia a otro puesto de trabajo:

- La situación de teletrabajo original queda cancelada.
- Si procede, la persona trabajadora deberá solicitar y acordar una nueva situación de teletrabajo.
- La Dirección correspondiente adoptará la decisión oportuna a tal efecto.

Para el ejercicio del teletrabajo planificado se definen las siguientes posibilidades de teletrabajo:

- Un día a la semana.
- Dos días a la semana.
- 10% de la jornada diaria.
- Realización puntual de trabajos concretos.

La persona trabajadora deberá optar por una de dichas posibilidades, y obtener el correspondiente acuerdo y la aprobación de sus Responsables.

La reducción de jornada será compatible con el teletrabajo de día completo y con la modalidad del 10 % diario salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a 1/3.

Para solicitar y formalizar la situación de teletrabajo, las partes deberán cumplimentar y firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT), y lo enviarán a Administración de Personal para su seguimiento y control.

En dicho AIT se recogerán el resumen de:

- Modalidad de teletrabajo.
- Horario laboral a realizar (en el que la persona trabajadora deberá estar localizable).
- Temporalidad de la situación de teletrabajo.
- Sistema de seguimiento y control.

### 3.2 Requisitos de la persona trabajadora.

La persona trabajadora se comprometerá a:

- a) Guardar la confidencialidad y reserva que corresponda
- b) Mantener la protección de los datos con la debida diligencia
- c) Adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal
- d) Impedir el acceso a la información a personas ajenas a la Organización
- e) No recoger ni difundir material ilícito mediante Internet
- f) No sacar del centro de trabajo información física u original, sin la autorización pertinente
- g) En general, los gastos de ADSL, telefonía, internet y cualquier otro similar, correrán a cargo de la persona trabajadora
- h) En cualquier caso, la persona en situación de teletrabajo deberá seguir la normativa interna que en materia de seguridad informática, protección de datos, confidencialidad y protección de la información defina la Organización.

### 3.3 Requisitos del lugar de teletrabajo.

El lugar desde el que se desea realizar el teletrabajo deberá:

- a) Resultar adecuado para ello y contar con los requisitos técnicos que garanticen la conexión y las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo
- b) Garantizar la privacidad, protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos

## 4. Obligaciones y derechos laborales

Durante el teletrabajo, se mantienen los mismos derechos y las mismas obligaciones laborales vigentes.

## 5. Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión compuesta por 4 miembros, que serán designados en igual número por las partes firmantes, para seguimiento y mejora de lo recogido en este artículo.

### Artículo 19. *Cese Voluntario.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Organización deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para las personas que ocupen puestos de los Grupos profesionales 0 y 1, y quince días para el resto de las personas contratadas.

La falta de preaviso establecido facultará a la Organización para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La Organización viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

### Artículo 20. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 49 a 56 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación Profesional

#### Artículo 21. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales, atendiendo a los factores de formación, conocimientos específicos, experiencia, complejidad, responsabilidad y autonomía, requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

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.

Los Grupos Profesionales son:

#### Grupo profesional 0:

Este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran máximos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía en su puesto de trabajo.

Con titulación universitaria.

En caso de carecer de dicha titulación universitaria, se requerirá:

- a) Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y
- b) Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

#### Grupo profesional 1:

Este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran altos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con titulación universitaria.

En caso de carecer de dicha titulación universitaria, se requerirá:

- a) Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y
- b) Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

#### Grupo profesional 2:

Este grupo profesional engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles medios de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con un nivel mínimo de titulación en Formación Profesional Superior (Ciclos Formativos Profesionales de Grado Superior o similar).

En caso de carecer de dicha titulación, se requerirá:

- a) Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y
- b) Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

#### Grupo profesional 3:

Este grupo engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran niveles básicos de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con un nivel mínimo de titulación en Formación Profesional Media o Básica (Ciclos Formativos Profesionales de Grado Medio, Básico o similar).

En caso de carecer de dicha titulación, se requerirá:

- a) Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementado con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida y
- b) Experiencia demostrable requerida para el desempeño del puesto

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

#### Grupo profesional 4:

Este grupo engloba a aquellas personas trabajadoras encargadas de tareas que requieran bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía.

Con niveles de formación básicos, conocimientos y/o experiencia contrastados para el desempeño de dichas tareas.

Grupos Profesionales	Descripción (*)
0	Puestos de Dirección.
1	Puestos de Responsables Intermedios.
2	Puestos Técnicos.
3	Puestos Administrativos.
4	Puestos Auxiliares.

(\*) En cada Grupo Profesional se incluirán todos los puestos de la Organización que correspondan.

## CAPÍTULO V

### Jornada y vacaciones

#### Artículo 22. *Jornada.*

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio se establece en 1.636 horas anuales.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por MdM para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

La jornada de referencia habitual será de 40 horas semanales, salvo periodos de jornada intensiva que serán de 35 horas semanales.

La hora de entrada comenzará a las 8:00 horas en todas las sedes y se establece la flexibilidad de entrada y salida en dos horas, excepto para el personal de Recepción de Sede Central. Quedan excluidas de este horario de entrada las personas trabajadoras de programas específicos.

Ninguna jornada habitual podrá ser superior a 9 horas diarias.

La jornada mínima de tardes será de 2 horas.

Se dispondrá de 15 minutos diarios para un descanso que se computará como trabajo efectivo.

Cada persona trabajadora podrá solicitar realizar su jornada completa trabajando 3, 4 o 5 tardes, eligiendo su horario de manera regular, estable y definitiva.

En los diversos centros de trabajo de las Sedes Autonómicas:

- De lunes a jueves, por las tardes, se organizarán turnos de forma que, al menos, esté una persona del equipo contratado
- Dichas tardes, estarán abiertas con presencia efectiva cuando dispongan de personal suficiente para ello
- Aquellos centros de trabajo que no dispongan de personal suficiente para garantizar esa presencia efectiva, dispondrán su horario de apertura en función del horario de los programas a desarrollar
- Las condiciones mencionadas en el punto anterior quedarán exentas de su cumplimiento de forma específica, cuando no se puedan cumplir debido a las siguientes circunstancias: bajas de personal, vacaciones, viajes, atención a proyectos fuera de la Sede, disfrute de compensación de jornada o vacantes.

En Sede Central:

- Se organizarán turnos de forma que exista presencia por las tardes de lunes a jueves a fin de cumplir las necesidades del servicio de cada departamento o unidad.
- Las condiciones mencionadas en el punto anterior quedarán exentas de su cumplimiento de forma específica, cuando no se puedan cumplir debido a las siguientes circunstancias: bajas de personal, vacaciones, viajes, atención a proyectos fuera de la Sede, disfrute de compensación de jornada o vacantes.
- En la Recepción de Sede Central, deberá existir presencia efectiva de lunes a viernes hasta cubrir el horario máximo de apertura del centro.

Todas las jornadas superiores a 7 horas requerirán de una parada para comer, de entre 1/2 hora y 2 horas, no computable como tiempo de trabajo efectivo, quedando establecida la hora de comida entre las 13:00 y las 16:00 horas.

El personal contratado podrá pedir, excepcionalmente, la modificación del horario, puntual y acotada en el tiempo, de su jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando cumpla con el tiempo de trabajo estipulado y tenga en cuenta el horario establecido según lo estipulado en este artículo.

La jornada intensiva se realizará en los siguientes periodos:

- Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive.
- Los días restantes de la semana, de Semana Santa o Pascua.
- Los días correspondientes a la Semana de Fiestas Patronales: cuando estas Fiestas Patronales coincidan con la jornada intensiva, se disfrutará esa semana antes o después de la jornada intensiva de verano, reflejándolo en el calendario laboral del centro de trabajo.
- Navidades desde el 26 de diciembre al 5 de enero, ambos inclusive.
- Durante la jornada intensiva se realizará una jornada de 35 horas semanales.
- Se mantendrá el horario de entrada flexible, de 08:00h a 10:00h, ajustándose en consecuencia la hora de salida. Quedan excluidas de este apartado de la jornada

intensiva, las personas trabajadoras dedicadas a programas específicos, cuyo servicio no permita el disfrute de la misma.

- Se establece un período de descanso durante la jornada intensiva de 15 minutos que se computará como trabajo efectivo.

Los desplazamientos para trabajar en otra ciudad diferente a la del centro de trabajo de la persona, computarán como tiempo de trabajo contando desde su domicilio habitual o centro de trabajo, hasta el destino en cuestión.

Para el personal que se desplace a proyectos en el terreno, se considerará como día de trabajo el desplazamiento desde su domicilio habitual o centro de trabajo, hasta el lugar de desarrollo del proyecto.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado en este artículo, se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y la dirección de la entidad.

La Entidad vendrá obligada a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales.

Se consideran como festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Dicha publicación se procurará realizar antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 23. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana.

Cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo, tendrá el carácter de festivo o domingo.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Se compensará el trabajo realizado en horario fuera de la jornada laboral estipulada, por tiempo de descanso según el presente acuerdo:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, 1 hora y 20 minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos, festivos y/o nocturnas, 2 horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos de punta de trabajo o circunstancias puntuales del proyecto o servicio, cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de por cada hora realizada de lunes a viernes, 1 hora y 20 minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos, festivos y/o nocturnas, 2 horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los 6 meses siguientes a su realización.

#### Artículo 25. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y

domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por periodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos periodos los 14 días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones por año trabajado, o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de trabajo devengado.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la Entidad y la persona trabajadora, y la Entidad podrá excluir como periodo vacacional aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto, el personal deberá formalizar la solicitud de sus períodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

El período de disfrute de las vacaciones del año en curso finalizará el 31 de marzo del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Entidad coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora el disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En todo caso, a todo el personal se le procurará garantizar un mínimo de 10 días laborables continuados en periodo estival comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

No obstante lo anterior, en el caso de la cooperación internacional mientras desarrolle su labor fuera del territorio español la entidad y la persona trabajadora podrán fijar un disfrute distinto de mutuo acuerdo de las partes.

El personal que cese durante el año, tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

## CAPÍTULO VI

### Permisos y medidas de conciliación laboral, familiar y personal

#### Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una

licencia de 15 días naturales, a partir del primer día laborable. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Cuatro días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse:

- a) Entre 180 Km y 500 km, el permiso será de un día más.
- b) Más de 500 Km, dos días más.
- c) Cuando deba trasladarse al extranjero, 4 días más.

En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

3. Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

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

b) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo indispensable, para:

1. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia de la persona trabajadora sea indispensable.

2. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los Servicios Públicos de Salud.

3. El acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas menores de 16 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. El acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con diversidad funcional, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

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

c) Las parejas tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos e hijas prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

3. Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación médica o clínica del tratamiento.

d) Dos días al año de Convenio, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo su disfrute, se deberá solicitar con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad).

e) Las personas trabajadoras con condición de cooperantes, tendrán derecho al disfrute de un permiso de 3 días, en concepto de reagrupación familiar en el país destino del proyecto, siempre que dicha reagrupación suponga el traslado de vivienda o la realización de gestiones para la regularización legal de la situación familiar.

#### Artículo 28. *Permisos no retribuidos.*

El personal que tenga como mínimo tres años de antigüedad podrá solicitar, por interés particular:

a) Permiso no retribuido:

- De una duración mínima de 15 días naturales y un máximo de 1 año, pudiendo prorrogarse una sola vez.
- No podrá solicitarse más de 1 vez al año, no pudiendo acumular más de un año de licencia en el período de tres años.
- La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, treinta días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

b) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

- Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique la hospitalización mencionada.
- La persona trabajadora interesada, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.
- Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como permiso no retribuido normal.

La concesión de estos permisos por parte de la Dirección estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En caso de negativa, la Dirección argumentará razonadamente dicha negativa por escrito.

#### Artículo 29. *Medidas de conciliación laboral, familiar y personal.*

MdM se atenderá a lo regulado en la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la Entidad, para la igualdad efectiva de las personas trabajadoras.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente Convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de dichas medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permiso por maternidad.

– La persona que, por nacimiento, adopción o acogimiento se acoja al permiso de maternidad tendrá derecho a 16 semanas retribuidas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto y de obligado disfrute para la madre.

– Este permiso se incrementará en casos de partos múltiples, según la normativa legal vigente.

– MdM amplía en 2 semanas más este permiso, con carácter 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 del permiso 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.

## 2. Permiso por paternidad.

– A la persona que por nacimiento, adopción o acogimiento opte a este permiso se le reconoce el derecho a un permiso por paternidad de 5 semanas ininterrumpidas.

– En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará según la normativa legal vigente.

– MdM amplía en 1 semana más este permiso, con carácter retribuido.

– 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.

– La coincidencia del permiso por paternidad con el periodo vacacional no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en este Convenio.

En los supuestos de maternidad o paternidad, en los que los dos progenitores sean personas trabajadoras de MdM, las dos semanas adicionales que se regulan en este apartado podrán ser disfrutadas por uno de los progenitores, o se podrán repartir entre ellos.

## 3. Permiso por lactancia.

– Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora podrá optar por disfrutar alguna de las siguientes opciones:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses, hasta 1,5 horas de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses, hasta 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

c) Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, la persona trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de 4 semanas.

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

a) Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional 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.

b) 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.

– Esta medida no podrán disfrutarla simultáneamente dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante.

– La concreción horaria de la reducción se realizará mediante previo acuerdo con la Dirección de MdM, a fin de garantizar la cobertura de las necesidades de los servicios.

– Posteriormente, la persona trabajadora deberá avisar a la Dirección de MdM con quince días de antelación, la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

c) Para el cuidado de menores afectados por cáncer, o cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y que requiera cuidados directos, continuos y permanentes, el progenitor, adoptante o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50%, cuando ambos trabajen, con la disminución proporcional del salario que se compensa mediante un subsidio. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### 5. Partos múltiples.

– Se reconocen las políticas de conciliación del presente Convenio, en las proporciones que establece la normativa legal vigente.

#### 6. Adopción y acogimiento.

– Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado y siempre que la persona trabajadora cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Organización.

– La persona trabajadora, interesada deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

– Este permiso será como máximo de 15 días naturales.

– La persona trabajadora, podrá además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

– La concesión de este permiso por parte de la Dirección de MdM estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

#### 7. Familias monomarentales y monoparentales.

– La Organización atenderá especialmente a estas familias, donde sólo existe un progenitor/a, facilitando, flexibilizando y llegando a los acuerdos pertinentes con la persona trabajadora para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal.

#### 8. Trabajo desde otro centro de trabajo de Médicos del Mundo.

1. Las personas trabajadoras de MdM podrán solicitar trabajar, de forma puntual, desde otro centro de trabajo de MdM diferente de aquel al que están adscritos, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) Solicitud para un período máximo de 5 días, en un plazo de 6 meses.

b) Que las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo puedan realizarse desde otro centro de trabajo en el período acordado, y además no se den circunstancias de trabajo específicas y concretas, que exijan la presencia de la persona solicitante en su centro de trabajo habitual.

c) Que en el centro de trabajo de destino, se puedan garantizar los medios necesarios para realizar sus funciones, con total normalidad.

d) Que los gastos de desplazamiento sean asumidos por la persona trabajadora que ha solicitado esta posibilidad.

e) Que se siga realizando la misma jornada de trabajo efectiva, que la persona trabajadora tenga la obligación contractual de realizar, teniendo en cuenta que el desplazamiento hasta el centro de trabajo no computa como tiempo efectivo de trabajo.

f) En el caso de no cumplirse alguna de las premisas anteriores, la Dirección podrá rechazar la solicitud argumentando razonadamente dicha negativa por escrito.

g) La persona trabajadora interesada deberá formalizar una solicitud por escrito donde se recojan y definan el período de tiempo y las condiciones.

h) La solicitud deberá dirigirse, con una antelación mínima de 7 días, a la Unidad de Administración de Personas (Departamento de Desarrollo de Personas) para su adecuado seguimiento y control. Tendrá que tener la autorización previa de la Dirección o Coordinación de Sede correspondiente, tanto del origen como de destino.

2. Las personas trabajadoras de MdM podrán solicitar, de forma permanente o por períodos prolongados, el realizar parte de su jornada semanal desde otro centro de trabajo de MdM diferente de aquel al que están adscritos, cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que la persona trabajadora tenga su domicilio de residencia habitual en otra provincia distinta en la que está el centro de trabajo para el que fue contratada, y por circunstancias personales precise trabajar en otro centro de trabajo/provincia diferente.

b) Que MdM tenga oficina en la provincia de destino.

c) Que las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo puedan realizarse desde otro centro de trabajo en una parte de su jornada semanal, y además no se den circunstancias de trabajo específicas y concretas, que exijan la presencia de esa persona trabajadora en su centro de trabajo.

d) Que realice el trabajo desde el centro para el que fue contratado, al menos 2 días a la semana, pudiendo realizar el resto de la jornada desde el centro de trabajo de destino.

e) Que en el centro de trabajo al que se va a desplazar se puedan garantizar los medios necesarios para realizar sus funciones con total normalidad.

f) Que los gastos de desplazamiento sean asumidos por la persona que ha solicitado este cambio.

g) Que se siga realizando la misma jornada de trabajo efectiva, que la persona trabajadora tenga la obligación contractual de realizar, teniendo en cuenta que el desplazamiento hasta el centro de trabajo no computa como tiempo efectivo de trabajo.

h) En el supuesto de que MdM no disponga de oficina abierta en la provincia de destino, la Dirección podrá valorar la opción de que la persona trabajadora desempeñe sus funciones desde su domicilio.

i) En el caso de no cumplirse alguna de las premisas anteriores, la Dirección podrá rechazar la solicitud argumentando razonadamente dicha negativa por escrito.

j) La persona trabajadora interesada deberá formalizar una solicitud donde se recojan y definan el período de tiempo y las condiciones.

k) La solicitud deberá dirigirse, con una antelación mínima de 30 días, a la Unidad de Administración de Personas (Departamento de Desarrollo de Personas) para su adecuado seguimiento y control. Tendrá que tener la autorización previa de la Dirección o Coordinación de Sede correspondiente, tanto del origen como de destino.

l) Si durante el disfrute de esta situación cambian las condiciones o el estatus de alguna de las premisas anteriores, se revisará el caso, acordándose lo que corresponda en función de la nueva situación.

A los efectos de los artículos 26, 27 y 28 el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: Cónyuge o pareja de hecho, o pareja conviviente, padres, madres, suegros, suegras, hijos, hijas, yernos y nueras.
- Segundo grado: Abuelos, abuelas, hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas, nietos y nietas.

#### Artículo 30. *Excedencias y jubilaciones.*

##### 1. Excedencias.

Se solicitarán siempre por escrito, con una antelación de 30 días, salvo casos de fuerza mayor.

La contestación será por escrito en un plazo de 5 días, argumentando razonadamente la aceptación o no, por parte de la Dirección.

##### a) Excedencias voluntarias.

– La persona trabajadora con al menos una antigüedad de 1 año en MdM, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y prorrogables hasta un máximo de cinco años.

– Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

– El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo, que hubieran o se produjeran en la Organización.

##### b) Excedencias legales.

– Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de seis años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

– También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o diversidad funcional no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

– La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de MdM generasen este derecho por el mismo sujeto causante, MdM podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

– El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

– Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. No obstante, cuando la persona 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.

c) Excedencias forzosas.

– La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia

– Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

– El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Entidad, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) Excedencias especiales.

– Las excedencias especiales se podrán conceder para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional y al puesto de trabajo desempeñado, por proyectos de acción humanitaria 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.

e) Reincorporación por fin de Excedencia.

– Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, la persona trabajadora deberá notificar por escrito su incorporación 30 días antes de la finalización del período de excedencia.

– La Dirección de MdM deberá contestar por escrito a la persona en situación de excedencia a la mayor brevedad posible, con la disponibilidad de vacantes si las hubiese.

2. Jubilaciones.

– Como criterio general, se aplicarán aquellas disposiciones contenidas en la normativa legal vigente.

– En la medida de lo posible, desde el punto de vista organizativo y de gestión MdM valorará la reubicación de las personas trabajadoras mayores de 60 años, en aquellos puestos de trabajo que les pudieran ser más adecuados.

– En todo caso, con acuerdo entre las partes, y previa consulta a la RLT.

– La Entidad se compromete a conceder la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos marcados en la legislación vigente.

Artículo 31. *Suspensión del contrato de trabajo.*

Se podrá suspender el contrato de trabajo, en los casos y en las condiciones previstas en los Artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

**Formación**Artículo 32. *Plan de 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 personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia de MdM.

La RLT participará en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y consensuará con la Dirección dicho Plan.

Para ello, se acuerda la creación de una Comisión específica de Formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

1. Composición:
  - Estará integrada por miembros designados por la Dirección y de la RLT.
2. Funcionamiento:
  - La comisión se reunirá, al menos, cada 3 meses o cuando se estime pertinente.
  - Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple.
  - Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 miembros.
3. Funciones:
  - Proponer acciones de formación.
  - Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
  - Colaborar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.
  - Estar informados y colaborar en el diseño y seguimiento del plan de formación anual.

Las acciones formativas que se definan en el Plan de Formación, cuando se determinen como obligatorias para quien vayan dirigidas, se realizarán preferiblemente dentro de la jornada laboral.

## CAPÍTULO VIII

**Derechos sindicales y de representación colectiva**Artículo 33. *De los trabajadores y sus representantes.*

MdM cumplirá las disposiciones que sobre esta materia estén recogidas en la Legislación vigente.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los comités de empresa, delegados/as de personal y a los delegados/as sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y el presente Convenio.

Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán, en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del TRET y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.

2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la empresa, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados y delegadas de prevención.

5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios, de dimensiones suficientes, y ubicados en sitios visibles, para la información del Comité de Empresa o RLT y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la Entidad, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tablones de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien con la Entidad.

6. La Entidad facilitará al Comité de Empresa, RLT, delegados/as de personal, o secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones, en los términos que se negocien con la Entidad.

#### Artículo 34. *Asambleas y reuniones.*

Las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del TRET.

En el supuesto de acordarse con la Entidad que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación de las funciones o el servicio.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.

Se acordarán con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Entidad.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 35. *Principios informadores del régimen disciplinario.*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la Entidad, preservando las facultades disciplinarias de la Dirección de MdM en relación con las personas trabajadoras.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo de la capacidad disciplinaria, 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 de la persona trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio de la capacidad disciplinaria, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

#### Artículo 36. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de MdM podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

##### A) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).

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

3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.

4. La modificación, no autorizada por el Responsable directo o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.

5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.

6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. 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 otros trabajadores o de los titulares de derechos.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas titulares de derechos, para la propia Entidad o las administraciones o entidades externas con las que se colabore.

9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la Organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.).

10. La falta de aseo y limpieza personal.

##### B) Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el periodo de 30 días.

3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.

4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas, en el periodo de un mes.

5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

6. La desatención reiterada en el trato con las personas titulares de derechos usuarios y/o con los compañeros y las compañeras.

## C) Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los Responsables directos respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas titulares de derechos.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas titulares de derechos, de la Entidad o de otras personas trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso sexual definido en Código Penal.

12. El acoso laboral.

13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

14. La vulneración grave de cualquier código ético o de conducta establecido por la Organización.

15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la Organización o a la Entidad en sí misma.

16. El acoso por racismo, xenofobia, homofobia, bifobia o transfobia.

## Artículo 37. Sanciones.

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

### 1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

### 2. Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

### 3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

**Artículo 38. Prescripción.**

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 Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 39. Tramitación.**

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

La Entidad notificará y solicitará la colaboración de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la Entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, y a la sección sindical si la Entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la Entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la Entidad podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a 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 graves y muy graves, cuando se trate de miembros de la Representación Legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la Entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

**CAPÍTULO X****Seguridad y Salud laboral****Artículo 40. Prevención de riesgos laborales.**

MdM 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.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores y trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 e) del E.T y artículo 37 de la LPRL.

#### Artículo 41. *Servicios de prevención.*

La Entidad contará con un servicio de prevención propio, o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

#### Artículo 42. *Vigilancia de la salud.*

La Organización garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Organización, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

#### Artículo 43. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

MdM garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de diversidad funcional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional, debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la Organización.

#### Artículo 44. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la Organización deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como

cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

#### Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, MdM garantizará la seguridad y la salud del personal contratado en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

#### Artículo 46. *Participación del Personal en PRL.*

##### A) Delegados/as de Prevención:

Los Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la Entidad y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

La Dirección deberá facilitar a los Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

##### B) Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

## CAPÍTULO XI

### Medidas de carácter social

#### Artículo 47. *Anticipos y préstamos.*

MdM podrá conceder un anticipo o un préstamo, siempre que la situación de Tesorería lo permita, en función de los siguientes criterios:

##### Préstamos.

Todo el personal de la Organización, con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario neto, por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, pareja, hijos e hijas, padres y madres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario de la persona trabajadora, de su cónyuge, pareja, padres y madres o de sus hijos e hijas.
- c) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- d) Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora, necesarias para su normal utilización.
- e) Para viajar al extranjero por motivos familiares debido a causa de fuerza mayor.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades, en los casos que así se determine por la Dirección.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario neto.

##### Anticipos.

Todo el personal de la Organización tendrá derecho a pedir un anticipo, sobre:

- a) Nómina del mes actual:
  - Podrá solicitarse como importe máximo el salario neto de un mes.
  - Este anticipo será descontado en la nómina del mes actual.
  - El pago se hará por transferencia bancaria.
  - El importe solicitado, quedará reflejado en el recibo de nómina del mes actual.
- b) Nómina de los próximos meses:
  - Podrá solicitarse como importe máximo el salario neto de un mes.
  - Este anticipo será descontado en una de las próximas tres nóminas siguientes a elección de la persona trabajadora.
  - El pago se hará por transferencia bancaria.
  - El importe solicitado, quedará reflejado en el recibo de nómina correspondiente.
- c) Nómina Paga Extra:
  - Podrá solicitarse como importe máximo el salario neto devengado en la fecha de solicitud del anticipo.
  - Este anticipo será descontado en la paga extra correspondiente a la solicitud.
  - El pago se hará por transferencia bancaria.
  - El importe solicitado, quedará reflejado en el recibo de nómina correspondiente.

#### Artículo 48. *Cobro durante período de IT.*

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente se complementará la prestación derivada de estas contingencias desde el primer día de enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 % de la base aplicable.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común se complementará la prestación derivada de esta contingencia desde el primer día de enfermedad común hasta alcanzar el 100 % de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

La aplicación de estos complementos sólo se producirá si previamente se ha justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y con los sucesivos partes de confirmación.

*Artículo 49. Medidas de atención contra problemas de adicciones y/o dependencias.*

MdM facilitará el acceso a los programas de tratamiento a las personas de la Organización que tengan problemas de adicción y/o dependencia, que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos.

Para ello:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo especial, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente Convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento.

El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la Organización en las mejores condiciones posibles.

*Artículo 50. Protección medioambiental.*

MdM asume la responsabilidad de la Organización y de sus personas trabajadoras en relación con la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales.

Para ello, la Organización deberá tener aprobada una política o un manual de buenas prácticas medioambientales que contemplen el cumplimiento de los requisitos normativos en esta materia, aplicables a su actividad laboral o a las consecuencias medio ambientales que se deriven de las mismas.

Todas las personas trabajadoras de MdM deberán conocer dichas normas internas y además, la Organización se compromete a formar a las personas trabajadoras, en el conocimiento de las consecuencias medioambientales de su trabajo y en los sistemas de gestión eficaces para prevenirlas y combatirlas.

*Artículo 51. Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.*

MdM cumplirá lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y que en su artículo 21 establece que:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, previstos en el apartado anterior, darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como

período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la Entidad a la mayor brevedad posible.

**Artículo 52. *Medidas de protección de las víctimas de otras formas de violencia hacia las mujeres.***

Las trabajadoras que hayan sufrido cualquier otra forma de violencia hacia las mujeres, tendrán derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo o a la suspensión temporal de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, y a la extinción del contrato de trabajo, para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral.

Asimismo, las ausencias o falta de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia sufrida se considerará justificadas, cuando así lo determine los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Entidad, a la mayor brevedad posible.

A efectos de este artículo, se considerarán otras formas de violencia hacia las mujeres:

- La violencia sexual, entendiéndose por tal cualquier acto de naturaleza sexual no consentido
- La trata con fines de explotación sexual
- La explotación sexual
- La prostitución
- Los matrimonios forzados
- La mutilación genital femenina y
- Cualquier otra forma de violencia, que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, integridad o la libertad de las mujeres que se halle prevista en la normativa internacional, el código penal o cualquier otra norma estatal

**Artículo 53. *Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.***

MdM tendrá aprobado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, cuyo objetivo es prevenirlo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de situaciones.

La Dirección definirá y pondrá los mecanismos de actuación pertinentes, para facilitar las pautas necesarias para prevenir, identificar y evitar que se produzcan dichas situaciones, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género.

De igual forma, la Dirección pondrá en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Todo el personal de MDM deberá conocer dicho protocolo y además, la Organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la Entidad lo conoce, entiende y aplica.

Artículo 54. *Prevención contra el acoso moral.*

El objetivo de nuestro protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de Acoso Moral, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas trabajadoras.

El procedimiento de actuación en MDM debe desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y debe garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de este tipo de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas trabajadoras denunciadas.

Contenido del Protocolo de Acoso Moral:

1. Declaración de principios.

Toda persona trabajadora tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema.

Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral.

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral:

- Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a Directores y Responsables Intermedios sobre las mismas.
- Programas formativos en la Entidad a este respecto.

5. Acciones correctivas.

Si se detecta alguna posible situación de acoso moral, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas, según el régimen disciplinario del presente Convenio.

Si no se constata que tal situación sea de acoso moral, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

## Artículo 55. *Igualdad y no discriminación.*

MdM cumplirá las disposiciones legales que se recogen Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el resto de regulaciones y demás normativa que la desarrolle.

MdM tendrá un Plan de Igualdad, acorde a los requisitos de la legislación vigente, cuyo objetivo en materia laboral sea prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad que se produzcan en la Organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, y proponiendo medidas de conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

Todo el personal de MdM deberá conocer dicho protocolo y además, la Organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la Entidad lo conoce, entiende y aplica.

## Artículo 56. *Ropa de trabajo.*

MdM proporcionará ropa de trabajo adecuada e identificativa para todo el personal que desarrolle sus funciones en cooperación internacional o inclusión social, apropiada para cada época del año y en cantidad suficiente, renovable cada dos años o sustituible por deterioro previa devolución del material de desecho.

## Artículo 57. *Fondo Social.*

MdM acuerda destinar un porcentaje de los fondos propios que no sean finalistas, para constituir y mantener un fondo social, en base a los siguientes criterios de gestión:

Durante el 2018, se mantendrán las siguientes condiciones:

1. Se acuerda destinar el 0'7% de los fondos propios de MDM, que no sean finalistas, para constituir y mantener dicho fondo.
2. Se acuerda no distribuir la totalidad del fondo, dejando un remanente del 25%, a utilizar en caso de necesidad imperante.
3. El fondo será administrado por la Comisión específica a tal fin, compuesta por cuatro representantes, dos de la RLT y otros dos de la Dirección.
4. Será beneficiario del fondo social el personal contratado de MdM con contrato fijo o que tenga, al menos, 12 meses de antigüedad. Asimismo serán beneficiarios los familiares de primer grado que dependan económicamente de la persona trabajadora. Los hijos/as tendrán este derecho hasta cumplir la mayoría de edad. Las parejas serán beneficiarias cuando se encuentren en situación de desempleo.
5. La distribución de los fondos se hará de forma lineal dividiendo el importe total del fondo entre las personas trabajadoras beneficiarias, según el punto anterior.
6. Se abonará el 90% del total de cada factura presentada, siempre que no supere el importe total destinado a cada persona trabajadora.
7. Se subvencionarán gastos sanitarios no sufragados por la Seguridad Social: gafas y/o lentillas, odontología, prótesis y ortesis. Se acuerda no subvencionar ninguna factura en concepto de intervención estética.
8. Los fondos no utilizados serán acumulables para el año siguiente.

Con el fin de revisar y validar otros criterios de gestión, así como su procedimiento de asignación, seguimiento y control, se designará una Comisión específica a tal fin.

## CAPÍTULO XII

### Retribuciones

Los contenidos de este capítulo, vendrán determinados por lo acordado en la Disposición Transitoria Primera.

**Artículo 58. Estructura Retributiva.**

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para las personas trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para la persona trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo, excepto las que por su naturaleza no estén relacionadas con la jornada.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales de la persona trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. A tal efecto, para el personal cooperante se entenderán incluidos en este concepto de suplidos, como consecuencia de su actividad laboral lo previsto en el articulado del Real Decreto 519/2006 de 28 de abril que regula el Estatuto de los Cooperantes en su integridad.

Por lo tanto, los conceptos salariales establecidos en el presente Convenio serán los siguientes:

- A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada a la persona trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo, de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por las personas trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá:

- Personal que desarrolla su actividad en territorio español, en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el Anexo I.
- Personal Cooperante o Expatriado, en 12 pagas, según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el Anexo I.

- B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Personales:

- 1.1 Complemento «ad personam»:

Es el complemento que perciben las personas trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de

recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente Convenio y que superen lo recogido en el mismo.

Este complemento no tendrá carácter compensable ni absorbible.

#### 1.2 Complemento Personal:

Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir las personas trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla Salarial incluida en el Anexo I.

#### 1.3 Complemento de Antigüedad:

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada 4 años de servicio, cuya cuantía se calcula aplicando las cantidades reflejadas en la tabla del Anexo II.

Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la Organización, comenzándose a devengar desde la fecha en que se cumple el cuatrienio.

#### 2. De Puesto de Trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional.

La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior, podemos distinguir:

##### 2.1 Complemento de Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección de la persona trabajadora podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

##### 2.2 Complemento de Peligrosidad.

Personal de Sedes Autonómicas:

– Lo recibirán todas aquellas personas contratadas que realicen intervención directa en los programas de inclusión social.

Personal Expatriado/Cooperante:

– Lo percibirán todas aquellas personas cooperantes en función del tiempo de estancia de dichas personas en el país de destino.

El resto de puestos vinculados a estos colectivos quedarán supeditados a una nueva evaluación de riesgos laborales, que incluya específicamente la peligrosidad de cada puesto, la del espacio de trabajo y que incorpore los riesgos bio-psicosociales. Dicha evaluación se realizará en los próximos 6 meses como máximo.

Las cuantías de este complemento vienen reflejadas en la Tabla del Anexo III.

### 2.3 Complemento de Conducción y Mantenimiento.

Lo recibirán todas las personas contratadas que utilicen vehículos de MdM, siempre que dicha utilización esté vinculada a las actividades del proyecto al que se destine dicho vehículo.

Las cuantías de este complemento vienen reflejadas en la Tabla del Anexo III.

### 3. De Cantidad o Calidad de Trabajo:

Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

#### C) Otras percepciones compensatorias.

##### 3.1 Complemento de Manutención.

Lo recibirán mensualmente todas las personas contratadas que, bien por exigencias del proyecto al que esté asignado, por necesidades del servicio o por indicación de su Dirección / Coordinación de Sede, tengan que desarrollar su jornada de forma partida, y que por lo tanto tengan que trabajar por la tarde en su centro de trabajo, proyecto o actividad.

La cuantía será de 7 €/día.

##### 3.2 Complemento por 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 en esos días, en función de los siguientes criterios:

- a) En sábados: un complemento equivalente al 2 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de su grupo profesional
- b) En domingos y/o festivos: un complemento equivalente al 3 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de su grupo profesional

#### D) Pagas extraordinarias.

Para todo el personal que desarrolle su actividad en territorio español, las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonaran en los meses de julio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado:

– La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad que pudiera percibir la persona trabajadora.

#### Artículo 59. *Revisión Salarial.*

Durante la vigencia del Convenio se incrementarán todos los conceptos retributivos que correspondan, recogidos en el presente Convenio, de la forma siguiente:

– Con efecto a uno de enero del año en curso, se incrementarán todos los conceptos retributivos en función del IPC oficial del Gobierno, a fecha 31 de diciembre del año anterior, con el porcentaje que corresponda como fijo anual, que en ningún caso será inferior al 1%.

Disposición Transitoria Primera. *Puestos, Salarios y Complementos Salariales.*

En un plazo máximo de 6 meses, la Comisión Paritaria, a través de la Comisión específica creada al efecto, establecerá el régimen definitivo de los puestos y de la estructura salarial que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y en su caso los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora y al trabajo realizado, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

La Comisión específica estará compuesta, por la parte de la representación Social de MdM, por las personas de la RLT vigentes en el momento de su constitución, y por parte de la Dirección por las personas que designe oportunamente a tal fin.

Igualmente, se pactará el carácter consolidable, compensable y/o absorbible o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación de la Entidad.

De igual forma se pactara en dicha Comisión la definición del Complemento Personal.

Durante este periodo de reordenación salarial, se respetarán las condiciones retributivas que se estuvieran disfrutando a la firma de este Convenio, tanto para la plantilla ya contratada como para las nuevas incorporaciones.

Si en el plazo de 6 meses no se alcanzara un acuerdo sobre las retribuciones, se continuarán respetando las percepciones salariales vigentes.

Como referencia, en el Anexo IV se refleja la Tabla de Salarios vigentes en MdM.

Disposición Transitoria Segunda. *Formación.*

Durante el año 2018, se mantendrán los criterios, cantidades y procesos recogidos en el «Marco de Formación» vigente en MdM.

Antes de final de año, la Dirección implementará un nuevo procedimiento de gestión para la Formación en la Entidad, tal y como se describe en el artículo 32 del presente Convenio.

### ANEXO I

#### Tablas Salariales 2018

Grupo Profesional	Salario Base Anual
0	27.083,36 €
1	24.557,49 €
2	22.452,59 €
3	20.095,11 €
4	17.962,14 €

### ANEXO II

#### Tabla de Antigüedades 2018

Grupo Profesional	Importe anual por cuatrienio
0	628,49 €
1	617,24 €
2	596,07 €

Grupo Profesional	Importe anual por cuatrienio
3	521,54 €
4	444,76 €

**ANEXO III****Tabla de Complementos 2018**

Complemento de Peligrosidad anual: 597,61 €.

Complemento de Conducción y Mantenimiento de Vehículos anual: 509,33 €.

**ANEXO IV****Tablas Salariales vigentes en MdM desde 01/01/2018**

Estas dos tablas se aplicarán según lo establecido en la Disposición Transitoria Primera, a tal efecto.

En ambas tablas, las cantidades reflejadas corresponden a salarios brutos anuales.

Nivel	Puesto de Trabajo	Salario desde 01/01/2018
A	A Director Gerente	61.546,78 €
B	B1 Director Departamento	51.001,44 €
C	C1 Jefe Área-Desk	44.459,97 €
	C2 Jefe Área	39.945,76 €
	C3 Jefe Unidad	36.261,20 €
D	D1 Técnico de Área	32.592,31 €
	D2 Técnico Unidad	30.288,67 €
	D3 Técnico/a Intervención	27.506,58 €
	D4 Técnico de Apoyo	24.712,90 €
E	E1 Administrativo	22.240,10 €
	E1 Aux. Adm. y Recepcionista	19.339,91 €

Nivel	Tiempo en Terreno	Grupo 1 Logista, Personal Sanitario	Grupo 2 Logista - Administrador de Proyectos	Grupo 3 Administrador de País y Coordinador de Proyecto	Grupo 4 Coordinador Médico	Grupo 5 Coordinador de País
1	0 - 3 meses	23.264,33 €	23.927,78 €	25.870,92 €	26.534,14 €	29.126,31 €
2	4 - 12 meses	23.927,78 €	24.592,34 €	26.534,14 €	27.193,99 €	29.789,28 €
3	13 - 24 meses	24.592,34 €	25.258,03 €	27.193,99 €	27.858,32 €	30.450,03 €
4	25 - 36 meses	25.258,03 €	25.923,72 €	27.858,32 €	28.522,66 €	31.113,00 €
5	37 - 48 meses	25.923,72 €	26.588,29 €	28.522,66 €	29.185,87 €	31.774,86 €
6	49 - 60 meses	26.588,29 €	27.249,49 €	29.185,87 €	29.850,20 €	32.436,72 €
7	5 años o +	27.249,49 €	27.915,18 €	29.850,20 €	30.512,30 €	33.760,44 €