

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11286 *Resolución de 27 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (código de convenio n.º 90100272012010), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los sindicatos CCOO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de abril de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN CEPAIM ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES

CAPÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente convenio se concierta entre la representación de Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes (en adelante, Fundación Cepaim) y la representación legal de las personas trabajadoras legitimada para ello, integrada por delegadas y delegados de los sindicatos CCOO y UGT, negociando al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores y en particular de acuerdo a los artículos 83 y 84 del citado texto legal.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio establece y regula las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en la Fundación Cepaim

desarrollando actuaciones encuadradas en los objetivos estatutarios o en el Plan Estratégico de la Fundación Cepaim.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal empleado por cuenta ajena en la Fundación Cepaim, según la legislación española, aun cuando realicen sus funciones fuera del territorio del estado Español, en calidad de expatriados.

Se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación:

El personal de alta dirección designado por los órganos de la entidad y cuya relación laboral se rija por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, o norma que lo sustituya.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de Dirección General, Subdirección General o puestos equivalentes, que serán libremente designadas por el Patronato de la Fundación y cuya relación laboral se regirá por su contrato de trabajo, siendo sus retribuciones superiores en todo caso a las establecidas en las tablas salariales de este convenio para el grupo 0.A.

El voluntariado social, que se preste mediante colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, así como cualquier otra regulación, tanto de ámbito superior o inferior y sus posibles modificaciones y desarrollo posterior.

El personal de terceras empresas que presten sus servicios en centros de trabajo de la Fundación Cepaim por medio de contrato civil o mercantil, arrendamiento de obra o servicios o que trabaje en una tercera empresa o entidad. Este personal se regirá por el convenio colectivo aplicable a su empresa.

Trabajadores y trabajadoras de programas especiales de empleo, tales como las obras de interés general y social, escuelas taller, talleres de empleo, casas de oficios, etc., que se regularán en cuanto a su jornada, horario y condiciones económicas por lo que determinen las correspondientes Administraciones Públicas financiadoras.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de todos los centros de trabajo, servicios y proyectos de la Fundación Cepaim, independientemente de su localización territorial, en cualquier lugar del Estado Español, e incluso cuando realicen sus funciones fuera del mismo.

Artículo 5. *Duración y vigencia.*

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de febrero de 2023, a excepción de los efectos retributivos del mismo que entrarán en vigor el 1 de enero de 2023.

La duración del convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes del convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o sus prórrogas posteriores, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma prevista, por alguna de las partes, se considerará prorrogado automáticamente por años naturales.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá la vigencia del anterior, tanto en sus cláusulas obligacionales como en sus cláusulas normativas, manteniéndose expresamente su ultra actividad hasta que se alcance un acuerdo de un nuevo convenio colectivo de la Fundación que sustituya al actual.

Según lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores si, en el plazo de 1 año a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes o, en su caso, de común acuerdo, acudirán al procedimiento de arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Artículo 7. *Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

El presente convenio colectivo constituye un todo indivisible, compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en materia retributiva, salarial o extrasalarial, bien a través del anterior convenio de la Fundación u otras normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Fundación.

Si las condiciones económicas retributivas, salariales o extrasalariales, que se vinieran disfrutando en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables, en lo que excede a las convencionales de acuerdo con las reglas establecidas para el complemento salarial «ad personam» regulado en el artículo 59.c.1.1 del presente convenio.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general y lo establecido en las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la acción e intervención social y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

1. Tras la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se constituirá la Comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio.

2. Esta Comisión estará formada por seis vocales por cada una de las partes firmantes del convenio.

En la primera reunión se nombrará a las personas que ostenten los cargos de Presidencia y Secretaría, cuya tarea será respectivamente convocar y moderar la reunión y levantar acta de la misma, llevando el registro previo y archivo de los asuntos tratados. De igual manera en dicha reunión la Comisión Paritaria deberá dotarse de unas normas de funcionamiento interno que deberán ser aprobadas por la mayoría de los miembros.

3. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la remisión del oportuno escrito explicativo de la incidencia a tratar a la otra parte, por cualquier medio que permita tener constancia de su recepción.

La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los quince días hábiles siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria, debiendo hacer constar el orden del día propuesto por la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo de las partes al respecto.

En el caso de que la Comisión Paritaria intervenga en un supuesto de inaplicación de convenio previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia o consulta le fuera planteada.

Las comunicaciones deberán dirigirse por parte de las personas trabajadoras de Fundación Cepaim a la dirección física o bien electrónica habilitada para las comunicaciones a la Comisión.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz, pero no voto.

4. La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio colectivo.
- d) Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo, en el artículo sobre medidas de flexibilidad del presente convenio y en el artículo 82.3.º del ET.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

5. Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de las representaciones de cada una de las partes, considerando asistentes a aquellas personas que estén representadas por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al efecto en que se haga referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido del voto.

Todos los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple de las representaciones de las partes con derecho a voto y quedarán reflejados en el acta que suscribirán las personas asistentes a la reunión.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes a todos los efectos en asuntos de su competencia.

La Comisión paritaria fija su domicilio en la sede administrativa de Fundación Cepaim, sita en Avenida Travesía Fabián Escribano, n.º 77, C.P. 30570 de Beniaján, Murcia, o la que pudiera sustituir a ésta, habilitándose en su primera sesión una dirección electrónica para cualquier notificación y comunicación válida. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

En el Tablón de anuncios de los centros de trabajo, figurará en un lugar visible la dirección postal y correo electrónico de la Comisión Paritaria.

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

En el caso de que la Comisión Paritaria intervenga en un supuesto de inaplicación de convenio previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia o consulta le fuera planteada.

Las comunicaciones deberán dirigirse por parte de las personas trabajadoras de Fundación Cepaim a la dirección física o bien electrónica habilitada para las comunicaciones a la Comisión, o bien dirigirse a cualquiera de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria.

7. La Comisión Paritaria ejercerá sus funciones durante todo el tiempo de vigencia del convenio, incluidas sus prórrogas, así como el tiempo durante el cual se encuentre en ultra actividad.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Fundación a través de su personal directivo, sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Se establecen como criterios inspiradores de la organización del trabajo, sin carácter exhaustivo, los siguientes:

La adecuación de las plantillas a las funciones y perfiles de cada puesto de trabajo, de forma que se posibilite una mejora y calidad continua de los centros y servicios, situando en el centro de la intervención a las personas con las que trabajamos.

La existencia de plantillas que respondan con un principio de diversidad cultural en su composición.

La heterogeneidad y complementariedad de los perfiles profesionales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La no discriminación por razón de sexo, edad, origen étnico, racial o social, opción u orientación afectivo-sexual, identidad de género, religión, opción política y/o sindical, y/o cualquier otra circunstancia de carácter personal o social.

La profesionalización y promoción.

La formación continua y el reciclaje del personal

La eficiencia y eficacia profesional y en el uso de todos los recursos con que cuenta la Fundación.

Artículo 11. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

Las obligaciones básicas del personal de Fundación Cepaim serán, junto a las previstas por los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, la actuación conforme el Código Ético y de Buen Gobierno de la entidad, el seguimiento de los procedimientos internos y la asunción del régimen de responsabilidad disciplinaria de la misma y de los convenios colectivos de aplicación concurrente.

El personal está obligado a cumplir lo estipulado en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Fundación en el ejercicio regular de sus facultades directivas, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el propio Estatuto de los Trabajadores o en este convenio colectivo, ya sean de ejercicio directo o a través de sus representantes legales.

Al momento de la entrada en vigor del presente convenio, y sin perjuicio de ulterior modificación, los mencionados artículos refieren:

Artículo 5 ET:

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 20 ET:

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 12. *Contratación.*

1. 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, con las especificidades que, en su caso, se puedan prever en el Convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

2. Modalidades de contratación

a) Contratación indefinida.

Salvo las excepciones establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes, el personal incluido en este convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido.

El personal contratado por la entidad sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato, se considerará indefinido una vez transcurrido el periodo de prueba.

Todo el personal tendrá la condición de indefinido si, transcurrido el plazo máximo de duración de la modalidad del contrato, continúa desarrollando su actividad laboral, salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal.

b) Contratación fija-discontinua.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas o de modalidades de relación con la administración análogas a estas dentro del sector, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.

El periodo máximo de inactividad en actividades estacionales, o de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos o inciertos vendrán determinadas por la

propia naturaleza de la actividad o de los periodos de ejecución de la misma. En el marco de contratos mercantiles o administrativas o de modalidades de relación con la administración análogas a estas dentro del sector, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y la duración máxima de la situación de inactividad de las personas trabajadoras será la prevista en el Convenio estatal de acción e intervención social vigente. Una vez cumplido dicho plazo, la entidad adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la legislación laboral.

Los contratos fijos-discontinuos podrán ser celebrados a tiempo parcial en la forma prevista en el Convenio estatal de acción e intervención social vigente.

II. En relación al contrato de trabajo fijo-discontinuo se reconocen los siguientes derechos y consideraciones:

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo para el cómputo de una eventual indemnización por despido.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la norma legal y en este convenio colectivo.

La entidad informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Así mismo la entidad deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras del calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La entidad, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar a la persona trabajadora una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con dos días de antelación al cese en la actividad.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá formalizar necesariamente por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

III. En relación con la contratación fija-discontinua, las partes acuerdan articular la siguiente forma y orden de llamamiento:

La Fundación deberá preavisar o llamar a las personas que necesite con una antelación mínima de quince (15) días naturales a la fecha de inicio de la prestación del servicio.

Si tras un primer llamamiento, una vez iniciada la prestación de servicios, la Fundación, en función de sus necesidades precisara de más personas trabajadoras, podrá continuar realizando llamamientos siguiendo el orden y en la forma pactadas.

Las personas trabajadoras que fuesen llamadas para prestar sus servicios deberán confirmar su aceptación del llamamiento en un plazo máximo de 72 horas desde la recepción del llamamiento. Aquellas personas que no aceptasen el llamamiento pasarán inmediatamente al último puesto de la lista de personas trabajadoras que pudieran concurrir a ese puesto, correspondiendo la asignación del puesto de trabajo a la siguiente persona según el orden de llamamiento establecido. En caso de que hubiera un segundo o, como máximo, un tercer llamamiento y la persona trabajadora no atendiera a ninguno de ellos, se entenderá como renuncia a su puesto de trabajo

equiparándose a una situación de baja voluntaria, extinguiéndose su contrato de trabajo con la entidad.

En el supuesto de que la Fundación deba iniciar o reforzar una actividad o proyecto con carácter urgente o de emergencia, podrá realizar un llamamiento de emergencia con un preaviso mínimo de 3 días a la fecha de incorporación, debiendo la persona trabajadora dar su consentimiento dentro de un plazo de 24 horas desde la fecha del llamamiento. En caso de que la persona trabajadora llamada no acepte la incorporación, no se considerará baja voluntaria debido a las excepcionales circunstancias y la urgencia en que se plantea.

Los trabajadores y trabajadoras con esta modalidad contractual serán llamadas en el orden y la forma que se determina en este apartado:

El orden de llamamiento de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará en cada centro de trabajo de conformidad con las necesidades de la Fundación en función de cada puesto de trabajo y, dentro de ellos, por orden de antigüedad, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratadas.

En todo caso, para poder concurrir al llamamiento, las personas trabajadoras deberán cumplir con los requisitos de titulación, experiencia y competencias del puesto de trabajo.

En el caso de que la lista de llamamiento de un centro de trabajo se agote, la Fundación podrá acudir a las listas de llamamiento de centros de trabajo limítrofes dentro de la misma provincia del centro de trabajo de referencia y, en caso de no tener candidatos en los centros de trabajo limítrofes se podrá acudir a puestos análogos dentro del mismo grupo profesional en el centro de trabajo donde se genere el puesto.

Fundación Cepaim elaborará unas listas u orden de llamamiento por centro de trabajo.

Las vacantes que se produzcan entre el personal de la plantilla fija a jornada completa deberán ser cubiertas con carácter preferente por personal fijo-discontinuo del mismo puesto de trabajo o equivalente dentro del mismo grupo profesional, respetando las exigencias de titulación específica en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, burofax, buroSMS o mediante correo electrónico en las direcciones previamente acordadas entre la entidad y la persona trabajadora con las indicaciones de las condiciones de su incorporación y con la antelación adecuada.

Es obligación inexcusable de los trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad contractual mantener actualizados con la entidad sus datos personales de contacto (domicilio, teléfono, correo electrónico, etc.) debiendo comunicar a Fundación Cepaim cualquier cambio que se produzca en dichos datos.

c) Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Contratos por circunstancias de la producción.

La realización de contratación eventual tendrá carácter excepcional en la Fundación Cepaim, vendrá determinada por el incremento sobrevenido de necesidades o por la realización de trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

La duración máxima de estos contratos vendrá determinada por lo previsto en el Convenio estatal de acción e intervención social vigente. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la entidad podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La entidad solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La entidad, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

2. Contratos por sustitución.

Se realizará cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El cese del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando reingrese la persona a quien sustituya, en la forma y tiempo legalmente establecida.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establecen las siguientes causas para su aplicación: suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva de puesto de trabajo, por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica u otros supuestos contemplados por ley.

3. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre

que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo– formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la entidad deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la Fundación. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la entidad, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la Fundación.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la Fundación, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia Fundación, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la entidad y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad

por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al noventa y cinco por ciento (95%) el primer año ni al cien por cien (100%) el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la Fundación por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se establece un periodo de prueba de 7 días naturales en estos contratos.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La Fundación elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la Fundación para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Si la entidad está aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna podrá concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

f) Si al término del contrato la persona continuase en la entidad, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la entidad.

g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

h) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La Fundación pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la entidad deberá

trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del periodo de prueba no excederá de cinco (5) meses para profesionales encuadrados en el grupo 0, de cuatro (4) meses para profesionales encuadrados en el grupo 1 y de dos (2) meses para el resto.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El trabajador o trabajadora que haya superado 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 siempre que responda al mismo perfil profesional.

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

Artículo 14. *Cese voluntario.*

El trabajador y la trabajadora que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Fundación, por escrito, con una antelación mínima de:

Grupo 0: 1 mes.

Resto de grupos: 15 días naturales.

En el supuesto de no preavisar en el tiempo y forma establecido, por cada día de retraso respecto de la antelación establecida, se descontará de la liquidación del trabajador o de la trabajadora el equivalente diario de su retribución real, incluyendo todos los conceptos salariales.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. Disposiciones generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos, así como para la creación de puestos de trabajo.

1.4 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal cuyo trabajo se desarrolle dentro de la actividad enmarcada en el ámbito funcional de este convenio.

1.5 La adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional que se establece en este II Convenio colectivo de Fundación Cepaim, respecto del anterior, se realizará a la entrada en vigor del mismo, no pudiendo afectar, en ningún caso, a las planificaciones presupuestarias aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

1.6 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.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras para las que se encuentran capacitados atendiendo a la formación requerida. Estos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la entidad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del trabajador/a le serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/ o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

2.3 Los factores que orientarán la clasificación profesional del personal de la entidad y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

a) Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad vinculada con los objetivos sociales de la entidad.

Este factor está formado por:

Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, comprendiendo el conjunto de títulos académicos otorgados por la autoridad educativa correspondiente y/o habilitaciones profesionales que certifican estar en disposición de los mismos.

Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

Experiencia: conjunto de conocimientos adquiridos por el desempeño de las tareas específicas del área de trabajo de su competencia durante un determinado período de tiempo.

b) Iniciativa y autonomía: Factores para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones, así como el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, el grado de decisión y el grado de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

c) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia y respuesta sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos puestos a su disposición, asumiendo las obligaciones que derivan de su actuación.

d) Mando y gestión de equipos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de gestión de relaciones interpersonales, las características de los equipos de trabajo y el número de personas sobre las que ejerce una responsabilidad.

Competencia para, en función del grupo profesional, saber dirigir, coordinar, tutorizar o gestionar personas y/o equipos, teniendo capacidad de escucha, de gestión del tiempo, de generar un clima laboral positivo, fortaleciendo la cohesión de los equipos, el sentido de pertenencia a la entidad y su vinculación con la misión, los fines, valores y principios de la misma, así como la capacidad para gestionar equipos humanos diversos, poniendo en valor las diferencias e integrándolas en los diagnósticos y en las soluciones.

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

3. Grupos profesionales:

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución de la Fundación.

Quedan expresamente excluidas de la aplicación del presente convenio las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de Dirección General, Subdirección General o puestos equivalentes, que serán libremente designadas por el Patronato de la Fundación y cuya relación laboral se regirá por su contrato de trabajo, siendo sus retribuciones superiores en todo caso a las establecidas en las tablas salariales de este convenio para el grupo 0.A.

Grupo profesional 0:

Criterios generales: el contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de la actividad desarrollada por la Fundación, en el ámbito de sus competencias.

El personal de este grupo profesional es designado y puede ser cesado libremente por la entidad valorando sus capacidades profesionales y personales. Si el cese lo fuere proveniente de alguna promoción interna dentro de la Fundación Cepaim, la persona trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo con sus anteriores condiciones laborales.

Este grupo se subdivide en los siguientes:

Grupo Profesional 0.A:

Se encuadran en este grupo, profesionales con un nivel de autonomía e iniciativa muy elevado, mando y gestión de equipos, compromiso y responsabilidades que se ejercen sobre una y/o varias áreas y/o departamentos de trabajo de la entidad, tareas de muy alta complejidad y con amplia competencia para la toma de decisiones, devolución de consultas y gestión de personal, recursos económicos y materiales.

Se trata de trabajadores y trabajadoras con muy alto nivel de especialización y pensamiento estratégico que supervisan, gestionan y realizan el seguimiento del funcionamiento de la entidad dentro de su ámbito de actuación; apoyando las labores de la Dirección General de la entidad, y realizando, entre otras, las siguientes tipologías de funciones:

- Planificación estratégica y operativa de la entidad.
- Seguimiento y evaluación de la planificación estratégica.
- Relaciones institucionales en el ámbito de sus competencias.
- Coordinación de la política territorial de la entidad.
- Planificación de la política de personal y voluntariado.
- Planificación económica y presupuestaria de la entidad.
- Definición, implementación y desarrollo de la política de comunicación interna y externa de la organización.
- Implementar y desarrollar la política de Responsabilidad Social interna y externa de la entidad.
- Garantizar la coordinación interáreas, la integralidad, el trabajo en red a nivel interno y la innovación social.
- Impulsar las alianzas externas con otros actores sociales en el marco de sus competencias.
- Reforzar la política de alianzas de la entidad.

Se precisa un profundo sentido del compromiso e implicación con la misión, visión, valores y principios de la Entidad, amplio conocimiento de las estructuras internas y funcionamiento de la Fundación, de su trayectoria acumulada, así como capacidad para interrelacionar distintos elementos en su ámbito de trabajo y de éste con otros ámbitos de la organización.

La formación requerida para este grupo es titulación universitaria (Grado universitario, Licenciatura o Diplomatura) y experiencia acreditada de seis (6) años, como mínimo, en el área de trabajo de su competencia. Podrán acceder a estos puestos de responsabilidad aquellas personas sin la titulación académica exigida que puedan acreditar una alta cualificación para el desempeño del puesto, contando con una experiencia demostrada de, al menos, diez (10) años en el área de trabajo de su competencia.

Estas personas trabajadoras serán de libre designación por la entidad. Podrán tener libre y plena disponibilidad horaria, siendo necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales las normas relativas al registro de jornada.

Puestos: Dentro de este grupo profesional se encuadran las Direcciones Adjuntas a la Dirección General de la Fundación; o aquellos puestos de esta naturaleza que pudieran corresponderse con los mismos en futuras modificaciones de la estructura organizativa de la entidad.

Grupo profesional 0.B:

Se encuadran en este grupo, profesionales con un alto nivel de autonomía e iniciativa, mando y gestión de equipos, compromiso y responsabilidades que se ejercen sobre un área o ámbito territorial de intervención, tareas de alta complejidad y con

competencia propia del puesto de trabajo para la toma de decisiones, devolución de consultas y gestión de personal, recursos económicos y materiales.

Se trata de trabajadores y trabajadoras con alto nivel de especialización y pensamiento estratégico que supervisan, gestionan y realizan el seguimiento del ámbito de responsabilidad de su competencia que se les asigne.

El personal encuadrado en este grupo desempeñará las tareas propias de su puesto con alta dedicación, compromiso e implicación, cuidando cumplir tanto con los plazos definidos, como con la calidad requerida para alcanzar los mejores resultados posibles, asumiendo las consecuencias de la gestión y el desarrollo de las tareas que le son propias.

Tienen competencias para dirigir, coordinar, tutorizar y gestionar procesos, personas y equipos.

Son capaces de anticiparse a los acontecimientos en el ejercicio de su actividad, con una visión a corto, medio y largo plazo, pudiendo tomar decisiones en momentos de crisis dando una respuesta ágil, rápida, y de forma clara y simple, asegurando un efectivo cumplimiento de las instrucciones generales o específicas marcadas o de las decisiones tomadas por los diferentes niveles de la organización de los que dependan, concretándolas en la práctica cotidiana.

Se precisa un profundo sentido del compromiso con la misión, visión, valores y principios de la Entidad, amplio conocimiento de las estructuras internas y funcionamiento de la Fundación así como capacidad para interrelacionar distintos elementos en su ámbito de trabajo y de éste con otros ámbitos de la Fundación, pudiendo asumir la representación institucional de la Fundación que se le asigne.

La formación requerida para este grupo es titulación universitaria (Grado universitario, licenciatura o diplomatura) y experiencia acreditada de tres (3) años como mínimo en el área de trabajo de su competencia. 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.

Podrán acceder a estos puestos de responsabilidad aquellas personas sin la titulación académica exigida que puedan acreditar una alta cualificación para el desempeño del puesto contando con una experiencia demostrada de, al menos, seis (6) años en el área de trabajo de su competencia.

Estas personas trabajadoras serán de libre designación por la entidad. Podrán tener libre y plena disponibilidad horaria, siendo necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, las normas relativas al registro de jornada.

Este grupo profesional se aplicará, a los siguientes puestos de trabajo: Coordinaciones de Áreas de Intervención, Direcciones Autonómicas, Coordinaciones de centro territorial y Coordinaciones de Áreas de Gestión; o aquellos puestos de esta naturaleza que pudieran corresponderse con los mismos en futuras modificaciones de la estructura organizativa de la entidad.

Sus funciones serán, orientativamente, sin perjuicio de las que se le asignen o sean susceptibles de variación o modificación de acuerdo con el Plan Estratégico o Estatutos de la entidad, las siguientes:

Coordinaciones de Áreas de intervención: Son responsables de la planificación estratégica del área de intervención, identificando, desarrollando y sistematizando las metodologías del área, la investigación y publicaciones, asumiendo la representación de la entidad en temáticas relacionadas con el área. Se encargan de la coordinación de los equipos del área, de realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos estratégicos y de los proyectos que integran el área, de la difusión de sus resultados y metodologías, garantizando el cumplimiento de los procedimientos de nuestro sistema de calidad y las normas de cumplimiento normativo. Identifican líneas de financiación y convocatorias. Elaboran y/o redactan proyectos. Informan a dirección. Proponen la configuración de los equipos profesionales, determinando los perfiles necesarios y los indicadores de evaluación. Representan al área en los espacios de coordinación internos de la entidad. Definen y elaboran los procesos de trabajo internos del área. Cohesionan, dinamizan y

evalúan los equipos de coordinación. Son responsables de las líneas de investigación vinculadas con su área de intervención, de publicaciones, elaboración de materiales didácticos y de la formación de los equipos.

Direcciones Autonómicas: Son los responsables de la planificación estratégica de la entidad a nivel autonómico en el marco de los objetivos del plan estratégico de la entidad. Establecen un marco de coordinación entre los diferentes centros territoriales existentes en su Comunidad Autónoma. Son los encargados de reforzar a nivel autonómico nuestra base social, el voluntariado, los colaboradores, la diversificación de nuestras fuentes de financiación, los donantes, consolidando y ampliando las alianzas, el capital relacional de la entidad y el trabajo en red con los diferentes actores sociales presentes en cada Comunidad Autónoma. Se encargan de velar por el cumplimiento de la misión, visión, principios, valores y desarrollo de los retos estratégicos de la entidad, en los diferentes centros territoriales de la Fundación Cepaim existentes en su ámbito autonómico. Es la figura que podrá actuar a nivel de cada Comunidad Autónoma como representante de la entidad en caso de delegación por la Dirección General de la Fundación. Garantiza la coordinación intercentros y las relaciones de estos con el resto de la estructura organizativa de la entidad.

Coordinaciones de Centros Territoriales: Son los responsables de la planificación estratégica del centro territorial en el marco de los objetivos marcados por el plan estratégico de la entidad, del seguimiento y evaluación del desarrollo de los proyectos a implementar en su territorio, de la representación institucional de la entidad a nivel local, de la coordinación de los equipos de profesionales y voluntarios asignados a su centro territorial, de la comunicación con los grupos de interés de la entidad a nivel local, de la implementación de las metodologías de intervención de la entidad, de la elaboración de informes, de la formación y acogida de los nuevos profesionales del centro, de participar en los procesos de selección, del cumplimiento normativo, de la cohesión interna de los equipos y la integralidad en la intervención, a la vez que de todas las funciones asignadas a su puesto por la entidad.

Coordinaciones de Áreas de Gestión: Son los responsables de la planificación estratégica de Áreas de Gestión de la Fundación, en el marco de los objetivos del plan estratégico de la entidad. Establecen un marco de coordinación entre diferentes servicios y/o departamentos de gestión de la Fundación, dando soporte a las diferentes estructuras que configuran la organización tales como Dirección General, Subdirección, Direcciones Adjuntas, Coordinaciones de Área, Coordinaciones de Centro, Direcciones Autonómicas, etc., garantizando el desarrollo y cumplimiento de los procedimientos de nuestro sistema de calidad, así como el cumplimiento normativo exigible a la entidad, a la vez que de todas las funciones asignadas a su puesto por la entidad.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: en este grupo se incluyen diferentes supuestos atendiendo a la conjugación de las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo correspondiente con los factores que influyen en la clasificación.

Se encuadran en este grupo, profesionales con un nivel de autonomía e iniciativa elevada que parten de directrices amplias, con un grado de decisión y de acción definido por las normas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización.

Sus funciones consisten en la realización de tareas y la resolución de problemas complejos y diversos que exigen alto contenido intelectual y de interrelación humana, con objetivos definidos y alto grado de responsabilidad sobre los resultados y la gestión de los recursos puestos a su disposición; pudiendo conllevar responsabilidad de mando y gestión de equipos.

La formación requerida para este grupo profesional es de titulación universitaria (diplomatura, licenciatura, grado universitario...). Para aquellos puestos que lo requieran será necesario disponer, además, del título habilitante que proceda. 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.

También podrán encuadrarse en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo creados por la entidad que desarrollen funciones y tareas con un nivel de autonomía e iniciativa, grado de decisión y acción, tipo de tareas, grado de responsabilidad, etc. propias de este grupo profesional, antes referidas, susceptibles de ser desarrollados por personal con titulación superior de formación profesional complementada con una dilatada experiencia profesional de al menos cinco (5) años y formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida. 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.

En este grupo se encuadran, a título meramente orientativo, los y las siguientes profesionales: psicólogo/a, técnico/a titulado/a, trabajador/a social, abogado/a, ingeniero/a informático/a, etc.

En este grupo se podrán integrar aquellas personas trabajadoras que sean designadas por la organización como referentes de centro, responsables de programas o departamentos con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad; conjugando variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización. De igual manera pueden desarrollar la coordinación de las personas colaboradoras en su ámbito funcional; pudiendo dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» correspondiente.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: en este grupo profesional se incluyen aquellos puestos de trabajo que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos.

Se encuadran en este grupo, profesionales con un nivel de autonomía e iniciativa relacionado con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos; con dedicación e implicación suficiente para alcanzar los resultados esperados y la responsabilidad del desarrollo de las tareas y funciones que le son propias.

Realizan tareas de complejidad media caracterizadas por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, cumpliendo con las directrices e instrucciones marcadas por sus responsables.

La formación requerida para este grupo profesional es formación profesional de grado superior o grado medio, formación académica equivalente o bien contar con la formación específica necesaria para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo.

Podrán acceder a este grupo profesional aquellas personas sin la titulación académica exigida que puedan acreditar la cualificación suficiente para el desempeño del puesto, contando con una experiencia de, al menos, tres (3) años en el área de trabajo de su competencia en entidades del Tercer Sector de Acción Social.

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

En este grupo se encuadran, a título meramente orientativo, los y las siguientes profesionales: mediadores/as interculturales, técnico/a de formación, técnicos/as de integración social, técnicos/as en animación sociocultural, agentes de desarrollo comunitario, técnicos/as de acogida, técnicos/as de vivienda, técnico/a de informática, técnicos/as administrativos/as, técnicos/as de proyecto, cocinero/a titulado/a, etc.

En este grupo se podrán integrar aquellas personas trabajadoras que sean designadas por la organización como referentes de centro, responsables de programas o departamentos con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad; conjugando

variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización. De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional; pudiendo dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» correspondiente.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: se encuadran en este grupo, profesionales cuyas tareas consisten en la ejecución de actividad que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Este grupo profesional cuenta con nivel de autonomía, iniciativa y complejidad que vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades que desarrollan. Tienen responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de información, documentación e intervención, que vendrá determinada por la correcta ejecución de las tareas encomendadas siguiendo las directrices marcadas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejecutan actividades de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos correspondientes a procesos normalizados y bien definidos con la dedicación e implicación suficiente para alcanzar los resultados esperados en el marco de sus funciones.

La formación requerida para este grupo profesional es formación profesional de grado medio o equivalente, bachillerato, formación básica y/o formación ocupacional. Podrán acceder a estos puestos aquellas personas sin la titulación académica exigida que puedan acreditar la cualificación suficiente para el desempeño del puesto, contando con una experiencia de, al menos, dos (2) años en el área de trabajo de su competencia.

En este grupo se encuadran puestos de trabajo análogos a los indicados a continuación y, a título meramente orientativo, los siguientes: monitores/as de taller, monitores/as de proyecto, auxiliares administrativos/as, monitores/as de acogida, monitores/as de campamento, monitores/as de ocio y tiempo libre, personal de mantenimiento, ayudante de cocina, entre otros.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas, simples y repetitivas.

Se encuadran en este grupo, profesionales que realizan tareas y actividades siguiendo un método de trabajo preciso, trabajos de apoyo técnico, logístico y/o de mantenimiento, con alto grado de supervisión, y un periodo breve de adaptación.

Precisan de una aptitud práctica, iniciativa y manejo de herramientas de poca complejidad que exigen conocimientos profesionales básicos y aptitudes prácticas.

La formación requerida para este grupo profesional es formación básica y/o formación ocupacional y/o experiencia profesional homologable en atención a los requisitos del puesto de trabajo.

En este grupo se encuadran puestos de trabajo análogos a los indicados a continuación y, a título meramente orientativo, los siguientes: auxiliar de mantenimiento, limpiadores/as, recepcionistas, portería, ordenanza, conserje, personal de almacén, auxiliar de archivo, etc.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 16. *Jornada de trabajo y distribución horaria.*

1. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, salvo el periodo el periodo comprendido entre la semana 26 hasta la semana 36 de cada año natural, ambas inclusive, que será de 35 horas semanales.

El horario de verano de 35 horas semanales, se podrá planificar de forma preferente en horario de mañana, garantizando todo el horario de apertura de cada centro territorial, teniendo en cuenta las circunstancias de los diferentes programas y servicios que la Fundación tenga implantados en ese territorio, a fin de que se garanticen las tareas y actividades en horario de tarde. Se exceptuará de dicha planificación preferente el horario de los centros de atención continuada, centros de 24 horas y similares.

La jornada de trabajo de la Fundación Cepaim respetará, en todo caso, las condiciones y los límites establecidos en cada momento por los diferentes financiadores.

Las personas trabajadoras que tengan menores de 12 años a cargo, o menores con dependencia reconocida, cáncer o enfermedad grave, y quieran disfrutar de la jornada de 35 horas semanales, fuera del período indicado tendrán la opción de acogerse a la jornada reducida hasta en 3 períodos al año, a disfrutar en semanas completas, previa negociación con la persona coordinadora del centro, atendiendo a las necesidades organizativas de la entidad, realizando la solicitud correspondiente a la persona coordinadora del centro con un mes de antelación.

El personal con un contrato con horas inferiores a la jornada completa, tendrá derecho a disfrutar de la jornada reducida en proporción a la prestación efectiva de servicios realizada.

El día 31 de diciembre será no laborable a todos los efectos. En el caso de que este día coincida en el calendario con sábado o domingo, pasará a ser no laborable el viernes anterior laborable.

De acuerdo con lo establecido en el art. 34.2 y 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con la especificidad de los servicios prestados por la Fundación se pacta de manera expresa la distribución irregular de la jornada.

Se pacta igualmente aumentar el límite horario de jornada ordinaria diaria a 10 horas, sin que exceda la jornada semanal máxima, debiendo respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso establecidos en el citado artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en la normativa reguladora de las jornadas especiales de trabajo.

2. Flexibilidad horaria.

Las personas trabajadoras dispondrán de una flexibilidad horaria, que les permitiría, en caso de necesidad, variar o modificar el comienzo o finalización de su jornada, dentro de su horario laboral fijado, en un máximo de 1 hora al día. En todo caso, la persona trabajadora deberá estar presente en el centro de trabajo durante el horario de atención del mismo, así como durante la realización de actividades, debiendo estar cubierto siempre el servicio y comunicando previamente esta modificación a la persona coordinadora del centro, debiendo ser autorizada.

En caso de que alguna persona precise hacer uso de esta flexibilidad de forma continua será preciso modificar su horario de trabajo.

El adelanto o retraso deberá ser compensado dentro de la misma semana. Se exceptuará de esta flexibilidad horaria a los centros de atención continuada, centros de 24 horas y similares.

El horario de trabajo respetará, en todo caso, las condiciones y los límites establecidos en cada momento por los diferentes financiadores.

3. Descansos.

Las personas trabajadoras cuyo horario de trabajo abarque la mañana y la tarde del mismo día, realizarán un descanso de, al menos, 45 minutos que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de 48 horas, preferentemente en sábado y domingo. No obstante, en ciertos momentos y para ciertos trabajadores y trabajadoras, si fuese necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensará con otros días de la semana, computándose en términos de periodos de hasta 14 días, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras susceptibles de desarrollar su actividad laboral en fin de semana serán los siguientes:

Los trabajadores y trabajadoras que en función de su turno rotativo les corresponde trabajar en turno de fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras que, por circunstancias de su trabajo, trabajen esporádicamente en fin de semana.

Los trabajadores y trabajadoras expresamente contratados para realizar su trabajo en días que coincidan con sábados y domingos.

4. Tiempo efectivo de trabajo.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que el trabajador o 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, considerándose también como 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 la Fundación para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle 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.

Siempre que la duración de la jornada sea de 6 horas o más de forma continuada, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración.

5. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo del personal en los diversos centros de trabajo de la Fundación se organizarán por la persona coordinadora del centro atendiendo los principios generales básicos de atención necesaria de los servicios y actividades del centro con adecuación a las necesidades del mismo.

En todo caso, los horarios de trabajo garantizarán la adecuada atención a las personas participantes en los diferentes servicios y programas y las actividades, cubriendo el horario de apertura del centro.

6. Calendario laboral

Cada centro territorial deberá publicar en el tablón de anuncios del centro el calendario laboral. Dicha publicación se procurará realizar antes del 30 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera o, en caso contrario, a los trabajadores y trabajadoras del centro.

Artículo 17. *Trabajo a turnos.*

En aquellos centros de trabajo en que por la naturaleza del servicio prestado o necesidades del proyecto se establezca una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, dará lugar a la organización del trabajo mediante un sistema de turnos, y al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado, pudiendo ser turno de mañana y tarde o mañana, tarde y noche atendiendo a la actividad.

En caso de que existan turnos rotativos, la persona trabajadora que los realice podrá solicitar la modificación del orden de sus turnos de trabajo, haciéndolo con otra de su mismo puesto de trabajo y perfil profesional, debiendo comunicarlo a su responsable con al menos 7 días de antelación, debiendo ser autorizado el cambio por el citado responsable.

Se considerará trabajo a turnos todo aquel en el que la rotación entre los diferentes horarios desarrolle por encima del 33 % de la jornada anual.

Artículo 18. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno a las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, no devengando el correspondiente complemento en los supuestos de contrataciones específicas para esa modalidad de tipo de trabajo nocturno que se regirá por las condiciones específicas pactadas con la propia persona trabajadora incluyendo su retribución y esta incluya como mínimo la compensación recogida en el complemento de nocturnidad o se haya acordado la compensación de este trabajo por descanso.

No se considerará trabajo nocturno el desarrollado con ocasión de la activación de una guardia, por tener régimen específico.

Artículo 19. *Guardias.*

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora está localizable telefónicamente en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido por la Fundación para su incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia, teniendo por objeto la atención a las personas.

La entidad designará los servicios, actividades, actuaciones y/o puestos de trabajo que serán susceptibles de realizar guardias y organizará a las personas trabajadoras para su realización por turnos y periodos determinados, organizando el servicio de manera que la activación de la guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual de trabajo, debiéndose informar a la persona trabajadora afectada con una semana de antelación o, en su caso, estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con dicho margen de antelación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los descansos marcados por Ley.

La realización de guardias y/o expectativas será de adscripción voluntaria para las personas trabajadoras. El régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso, para las personas trabajadoras mayores de 55 años, las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación o aquellas personas trabajadoras que cuenten con hijos o hijas menores de 12 años, así como las personas que tengan a cargo menores con dependencia reconocida, cáncer o enfermedad grave.

Para el caso de que no quedara cubierto el servicio mediante adscripción voluntaria, cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, la Fundación podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a éstos, no se encuentren en situación de libre elección. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, la Fundación y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirá, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

El régimen de guardia se configura de forma dual: por tiempo de expectativa y tiempo de guardia.

a) El tiempo de expectativa de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente, pudiendo estar donde considere oportuno, siempre que disponga de conexión telefónica adecuada, para el caso de que deba requerirse su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean precisos.

Dadas las características de la entidad, los turnos de expectativa de guardia se activarán por periodos de 7 días, que comenzarán el lunes a las 09:00 horas de la mañana y finalizará el lunes siguiente a las 09:00 horas, excluyendo el horario de apertura del centro de trabajo y la jornada habitual de la persona trabajadora realizada durante este periodo.

b) El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en el que se precisa por su parte la incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, y que deberá atender, como máximo, en un periodo de 3 horas desde que le sea comunicado.

Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida, sin incluir el tiempo de desplazamiento desde su lugar de procedencia al lugar donde se precise la atención a realizar, y viceversa.

En el caso de que la actuación se atienda por vía telefónica, sin necesidad de desplazamiento, y ésta sea inferior a 30 minutos, cuando la misma dure menos de 15 minutos se computarán 15 minutos como tiempo de activación de guardia, y si ésta dura más de 15 minutos y menos de 30 minutos, se considerará tiempo de activación de guardia 30 minutos. A partir de los 30 minutos, será considerado tiempo de activación de guardia el tiempo de duración de la actuación.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Con carácter general en Fundación Cepaim no se realizarán horas extraordinarias, salvo en los siguientes supuestos:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, atender imprevistos y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos sean imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha o cierre de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas, siempre previa autorización de la persona coordinadora del centro.

Aquellas horas extraordinarias que superen la jornada semanal en promedio semestral se compensarán dentro de los siguientes cuatro meses de común acuerdo con la persona coordinadora del centro de trabajo, estableciéndose un valor de compensación de una hora y veinte minutos por cada hora extraordinaria trabajada de lunes a viernes; y de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada los fines de semana y los festivos.

Artículo 21. *Registro de jornada.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, Fundación Cepaim garantizará el registro diario de jornada de todos los trabajadores y trabajadoras vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 22. *Vacaciones.*

1. La duración de las vacaciones anuales será de veintitrés (23) días laborables al año, disfrutándolo en un máximo de tres períodos, salvo casos excepcionales, debidamente autorizadas.

2. Cuando no se tenga derecho al total de disfrute de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que le corresponden en proporción del tiempo trabajado.

3. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la Fundación Cepaim, a través de la persona coordinadora del centro territorial y las personas trabajadoras, en cualquier caso con dos meses de antelación y antes del día treinta (30) de mayo. Se procurará que los turnos de disfrute de vacaciones se efectúen de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que, en orden al buen funcionamiento del centro, proyecto y/o servicio que se planteen por la entidad, debiéndose garantizar la atención a las personas participantes de los mismos o cumplimiento de obligaciones, plazos, etc., durante todo el año.

En caso de discrepancias servirá como principio general a tener en cuenta para la fijación de los periodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos trabajadores y trabajadoras. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará el criterio de mayor antigüedad, continuando los años siguientes con la rotación acordada.

4. Cuando el período de vacaciones 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 48.4, 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.

5. 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a 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 los términos establecidos en el apartado anterior.

CAPÍTULO VI

Licencias y permisos

Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso o solicitud en los casos que proceda, y justificación de acuerdo con lo previsto en el presente artículo:

1. El personal de Fundación Cepaim tendrá derecho a los permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Por razón de matrimonio propio o constitución de pareja de hecho, siempre que conste inscrita en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. La persona trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja de hecho siempre que conste inscrita en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

Los días podrán ser disfrutados, previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios y la

actividad, de manera continuada en el plazo máximo de tres meses desde el hecho causante, y cinco de estos quince días se podrán disfrutar antes del hecho causante disfrutando los diez restantes de forma continuada.

En cualquier caso, para el disfrute del permiso se deberá comunicar a la persona responsable del centro de trabajo con quince días de antelación al hecho causante o, en caso de imposibilidad, a la mayor brevedad.

No se considerarán indemnizables ni recuperables en casos de coincidir con periodos de suspensión de contrato de trabajo.

b) Tres (3) días laborables por accidente o enfermedad con hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al menos durante 24 horas, y no requiera un desplazamiento superior a 150 kilómetros. Si se necesita realizar un desplazamiento superior a los 150 kilómetros este permiso será de cuatro días (4) días laborables.

En estos casos será posible el fraccionamiento del permiso, atendiendo al total de horas de su jornada laboral afectadas, para su disfrute de manera discontinua mientras dure el ingreso hospitalario, previa solicitud de la persona trabajadora interesada, debiendo ser autorizada por la coordinación de centro salvo por necesidades de la actividad.

c) Dos (2) días laborables por hospitalización inferior a 24 horas o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; o cuatro (4) días si es necesario un desplazamiento superior a 150 kilómetros.

d) Por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora dispondrá de tres (3) días laborables cuando el suceso precise de un desplazamiento inferior a 150 kilómetros y cinco (5) días laborables cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros. En el caso de que el traslado se produzca fuera del país será de 8 días laborables.

e) Un (1) día laborable al año por traslado de domicilio habitual. Podrá ampliarse hasta dos (2) días laborables en caso de que el traslado se produzca a más de 150 km desde el domicilio habitual.

f) Permiso retribuido para asistir a consultas médicas en relación con procesos de inseminación artificial, así como para asistir a citas con las Administraciones Públicas competentes en procesos legales de adopción o acogimiento a las que deban acudir dentro del horario de trabajo, por el tiempo indispensable. Este permiso podrá ser disfrutado por ambas personas progenitoras, configurándose como un derecho individual, debiendo solicitarse previo aviso y justificación.

2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se considerará deber inexcusable de carácter público y personal los siguientes:

Asistencia a juicios y comisarías cuando la presencia de la persona trabajadora sea indispensable.

Para el ejercicio del derecho de sufragio activo o pertenencia a Mesa Electoral en elecciones a representantes públicos.

Pertenencia a un Jurado.

Ejercicio de cargo público de representación. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se le descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Fundación pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica de la propia persona trabajadora a los Servicios Públicos de Salud.

4. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud a familiares de primer grado de consanguinidad. Si dos personas trabajadoras generarán el mismo derecho respecto a dichos familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

5. Para el acompañamiento a consultas médicas en los Servicios Públicos de Salud de terceras personas, la persona trabajadora dispondrá de un máximo de 16 horas anuales. Si dos personas trabajadoras generarán el mismo derecho respecto a dichas personas, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación de imposibilidad de realizarse fuera de la jornada laboral. Este permiso podrá ser disfrutado por ambas personas progenitoras, configurándose como un derecho individual.

7. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de hasta seis (6) días laborables cada año natural para asuntos particulares, que deberán solicitarse con al menos cinco (5) días de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo ser debidamente autorizados.

Solo podrá ser denegado su disfrute cuando necesidades de trabajo o la acumulación de solicitudes lo impidan.

El personal con un contrato de duración inferior al año tendrá derecho a disfrutar de los días de asuntos particulares en proporción a la prestación efectiva de servicios realizada.

No se considerarán indemnizables al final del año y se extinguirán anualmente. Tampoco serán considerados días de vacaciones, por lo que no podrán acumularse a los periodos vacacionales.

Estos días no serán recuperables en casos de coincidir con periodos de suspensión de contrato de trabajo, ni por tanto trasladables a otras fechas.

8. El parentesco de consanguinidad (C) o afinidad (A) comprende:

a) Primer grado: cónyuge (A), padres y madres (C), suegros y suegras (A), hijos e hijas (C), yernos y nueras (A).

b) Segundo grado: abuelos y abuelas (C), hermanos y hermanas (C), cuñados y cuñadas (A), nietos y nietas (C).

9. Los desplazamientos relacionados en el presente artículo se computarán desde el centro de trabajo.

10. Además de los permisos regulados en el presente artículo resultarán de aplicación a las personas trabajadoras de la Fundación Cepaim aquellos que procedieran de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras con una antigüedad de 6 meses podrán solicitar una licencia no retribuida que podrá tener una duración máxima de 8 días por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Se entenderá por enfermedad grave cuando se requiera tras una intervención quirúrgica o proceso de hospitalización de cuidados directos especiales por encontrarse la persona impedida residiendo junto a la persona trabajadora; así como en el caso de enfermedades terminales o que requieran asistencia por no valerse por sí misma la persona impedida.

Esta licencia podrá ser acumulada a la licencia establecida en el artículo 23.1.b) del presente convenio colectivo.

Podrá solicitarlo la persona trabajadora que justifique la hospitalización mencionada o la enfermedad grave. La persona trabajadora deberá solicitarlo con la mayor antelación posible a su coordinación de centro y será necesaria su aprobación, solo pudiendo ser denegada por cuestiones organizativas.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales y para la igualdad

Artículo 25. *Procesos de Incapacidad Temporal.*

1. Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo tendrán derecho a que la Fundación Cepaim les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 % de la base aplicable determinada por la Ley General de la Seguridad Social.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral la Fundación Cepaim abonará un complemento de la prestación económica a la que tuvieren derecho, por la diferencia, hasta el 100% de la base de contingencias comunes del mes anterior al del hecho causante.

3. Para el percibo de las cantidades previstas en este artículo será imprescindible que tenga derecho a la prestación de Incapacidad Temporal correspondiente.

No obstante lo anterior, en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 % del total de las personas trabajadoras de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de las personas trabajadoras de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la retribución mensual del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días. Para el caso de centros de trabajo con una plantilla inferior a 25 personas trabajadoras este límite será del 20% del total de la plantilla de centro.

4. El devengo de estas cantidades finalizará cuando finalice el periodo de incapacidad temporal y, en todo caso, al momento de la extinción de la relación laboral.

Para el percibo de estas cantidades se deberá haber justificado debidamente la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte de baja médica o de accidente y los sucesivos partes de confirmación, o aquel documento legalmente exigido.

Artículo 26. *Nacimiento, adopción, acogida y lactancia.*

La Fundación Cepaim aplica la legislación vigente en esta materia, en el marco de su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin perjuicio de lo cual para favorecerla las partes acuerdan:

1. Permiso por nacimiento y cuidado de menores.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del/de la progenitor/a distinto/a de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del/de la otro/a

progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite por la persona trabajadora la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno/a de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos/as, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la Fundación con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Fundación, con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Cuando los/las dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen para la Fundación, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato expuesta tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno/a de los/as progenitores/as. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En cualquier caso, para todos los permisos relativos al nacimiento y cuidados de menores se estará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

2. Permiso por adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse con una antelación mínima de quince días a la Fundación.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado/a, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Fundación, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los/as dos adoptantes, guardadores/as o acogedores/as que ejerzan este derecho trabajen para la Fundación, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato expuesta tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno/a de los/as progenitores/as. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Para todos los permisos relativos a adopción y acogimiento de menores se estará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

3. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, los trabajadores y trabajadoras de Fundación Cepaim, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado de menor lactante hasta que cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

En su lugar, la persona trabajadora podrá optar por ausentarse de su puesto de trabajo durante 15 días laborales a disfrutar antes de que el/la menor cumpla 12 meses.

En todo caso, la persona trabajadora podrá optar exclusivamente entre una de estas opciones.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Fundación ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicar por escrito.

La solicitud de la opción entre el disfrute de la reducción de jornada o el permiso de ausencia previstos en este artículo deberá ser comunicada por escrito a la Fundación Cepaim con una antelación mínima de 20 días a la fecha de efectos, debiendo responder la Fundación por escrito en un plazo de 10 días.

Artículo 27. *Reducciones de jornada.*

El personal que por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria de la reducción de jornada diaria corresponde a la persona trabajadora, dentro de su jornada y horario habitual, quién deberá comunicar a la Fundación, con al menos 15 días de antelación a la fecha de efectos, el porcentaje de reducción de jornada diaria, la concreción del horario dentro de su jornada diaria ordinaria de trabajo, acreditando las circunstancias que den lugar al derecho y determinando el periodo de tiempo de duración de la reducción de jornada. En el caso de que se esté sometido a un sistema rotativo de turnos esta reducción deberá concretarse de forma igual en todos los turnos.

La persona trabajadora deberá preavisar a la Fundación con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización, funcionamiento y/o si coincide el mismo horario de reducción.

Artículo 28. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave en los términos establecidos en el RD 1148/2011, de 29 de julio, que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del servicio público de salud correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés (23) años, pudiendo acumularse dicha reducción en jornadas completas.

Cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, deberá acreditarse, mediante nueva declaración médica, la necesidad, tras el diagnóstico y hospitalización, de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor por el progenitor, adoptante o acogedor.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 29. Adaptación de la jornada por guarda legal.

1. De conformidad con lo establecido por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el presente artículo desarrolla mediante negociación colectiva los términos en los que se llevará a cabo el derecho de las personas trabajadoras de Fundación Cepaim a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral siempre que dichas adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad.

2. Las solicitudes de adaptación de jornada deberán cumplir con los requisitos previstos en el mencionado artículo, al implicar la necesidad de hacer un juicio de valor o ponderación entre el derecho individual de toda persona trabajadora a

conciliar su vida laboral y familiar y las necesidades organizativas o productivas de la Fundación; para ello:

La persona trabajadora debe acreditar las necesidades de conciliación de su vida familiar y laboral en relación con su jornada de trabajo que motivan la petición de adaptación.

Estas necesidades deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades organizativas o productivas de la entidad.

En el caso de que la persona trabajadora tenga hijos o hijas, podrá realizar su solicitud hasta que éstos/as cumplan doce años.

Para realizar dicha ponderación se atenderá a los siguientes criterios:

- i. Horario del centro de trabajo donde preste servicios.
- ii. Duración de la adaptación horaria.
- iii. Puesto de trabajo y garantía de desarrollo efectivo de sus funciones.
- iv. Los horarios del resto de personas trabajadoras del servicio y del centro en donde trabaja la persona solicitante no deberán ser modificados.
- v. Garantizar la disponibilidad para atención de personas beneficiarias o colaboradoras, así como coordinación con el resto del personal del centro y área a que pertenezca.
- vi. Edad y circunstancias del/de la menor.
- vii. Concurrencia con otras adaptaciones de jornada concedidas.

En igualdad de condiciones, tendrán prioridad las solicitudes de adaptación de jornada de familias monoparentales y víctimas de violencia de género.

Igualmente, será un colectivo prioritario las personas trabajadoras con tutela compartida mediante sentencia o convenio regulador homologado judicialmente que puedan acreditar la incompatibilidad de conciliación en los días en que sus hijos o hijas estén a su cargo. En los periodos en que sus hijos o hijas no estén a su cargo sus horarios de trabajo se adecuarán a las necesidades organizativas que requiera el servicio o centro de trabajo en el que preste sus servicios.

3. Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; en los términos previstos por el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. Procedimiento de solicitud y negociación.

a) La solicitud de adaptación de jornada deberá realizarse por escrito a instancia de la persona trabajadora interesada conforme al formulario disponible en la Intranet de la Fundación, remitida a su coordinación de centro. En el mismo se deberá incluir toda la información y documentación necesaria que permita a Fundación Cepaim realizar el citado juicio de valor atendiendo a los requisitos y criterios de ponderación expuestos anteriormente.

La Fundación garantizará, tanto de la persona solicitante como de sus familiares y terceras personas, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud como de la documentación aportada, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, debiendo ser los datos objeto de tratamiento adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados, y quedando afectos al posible ejercicio por las personas trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

b) Las solicitudes de adaptación de la jornada deberán realizarse, preferentemente y salvo causa sobrevenida o de fuerza mayor, antes del mes de noviembre de cada año para la adecuada organización de los centros de trabajo y tendrán la duración que pacten la persona trabajadora y la entidad, pudiendo ser como máximo de un año

natural, renovable previa solicitud con una antelación mínima de un mes antes de su finalización. En caso de situación sobrevenida o imprevista, la solicitud de adaptación de jornada deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación al inicio de la medida solicitada.

c) Deberá remitir la solicitud a la coordinación del centro de trabajo, que la remitirá a la Dirección de la entidad que corresponda.

La Fundación podrá requerir a la persona trabajadora la documentación que estime necesaria para evaluar si la solicitud es razonable y proporcionada a sus necesidades de conciliación y las necesidades organizativas o productivas de la entidad, garantizando la confidencialidad y protección de los datos e información contenida.

d) Proceso de negociación:

La coordinación del centro de trabajo se reunirá con la persona interesada a fin de que esta exponga los motivos que justifican su solicitud, pudiendo las partes plantear propuestas alternativas en caso de no resultar ajustada la solicitud a las necesidades organizativas o productivas de la entidad. Las partes podrán reunirse tantas veces como consideren oportuno a fin de encontrar una solución a las necesidades de ambas.

Finalizado el periodo de negociación, la coordinación de centro informará a la Dirección competente sobre la viabilidad de la adaptación solicitada atendiendo a las necesidades de la entidad, de la persona solicitante y los criterios de valoración establecidos en este artículo, así como las alternativas planteadas.

e) Resolución. La Fundación, a la vista de dicho informe, remitirá a la persona interesada, en el plazo máximo de 30 días hábiles desde que recibió la solicitud, resolución en la que manifieste la aceptación o la negativa a la adaptación de jornada solicitada, en cuyo caso indicará las razones objetivas que sustentan tal decisión. En dicho caso, la Fundación podrá plantear una propuesta alternativa que no coincida con la solicitada y que posibilite las necesidades de conciliación de la persona interesada con las necesidades organizativas o productivas de la entidad.

f) Las discrepancias surgidas entre la Fundación y la persona trabajadora al respecto serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente establecido al efecto. No obstante, con carácter previo, la persona trabajadora podrá solicitar una mediación con la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

5. La persona trabajadora tiene derecho a solicitar su regreso a la jornada anterior a la adaptación acordada; situación que deberá comunicar con 30 días de antelación, y su aceptación quedará condicionada a que no altere de manera negativa la organización del centro de trabajo y los horarios del resto de compañeros y compañeras.

Artículo 30. *Excedencia Voluntaria.*

A los efectos del presente convenio se distinguen los siguientes tipos de excedencias:

1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad mínima ininterrumpida de un (1) año en la Fundación Cepaim, podrán solicitar una de las siguientes excedencias voluntarias:

a) Excedencia voluntaria corta: ésta podrá tener una duración mínima de 15 días y un máximo de 2 meses, se podrá solicitar una vez al año y tendrá aparejada reserva de puesto de trabajo. Esta solicitud se dirigirá por escrito a la coordinación de centro con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que se pretenda iniciar, debiendo la Fundación responder a esta solicitud en el plazo de 10 días hábiles,

pudiendo autorizarse o denegarse atendiendo a las necesidades organizativas o productivas de la entidad.

Finalizado el periodo de excedencia, la persona trabajadora se incorporará automáticamente a su puesto de trabajo. En caso de no reincorporación a la finalización de la excedencia se considerará cese voluntario de la persona trabajadora.

En el caso de que la solicitud de excedencia voluntaria corta se produzca tras el agotamiento de la licencia sin sueldo por enfermedad grave del artículo 28, esta excedencia se podrá solicitar por escrito con una antelación mínima de 5 días, indicando la persona trabajadora el tiempo durante el cual se solicita, debiendo la Fundación responder a esta solicitud en el plazo de 3 días.

b) Excedencia voluntaria larga: ésta podrá tener una duración mínima de cuatro (4) meses hasta cinco (5) años. Esta solicitud se dirigirá por escrito a la coordinación de centro con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en que se pretenda iniciar, debiendo la Fundación responder a esta solicitud en el plazo de 10 días hábiles.

A su finalización, la persona trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso, siempre y cuando manifieste por escrito y dentro del plazo de 30 días naturales de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, su voluntad de reincorporarse al puesto de trabajo. En caso de ausencia de comunicación en el mencionado plazo se considerará que causa baja voluntaria desde el día siguiente a la finalización de la misma.

Este tipo de excedencia sólo podrá ser solicitada otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria larga.

2. Excedencias legales:

a) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro (4) años para atender el cuidado de un hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque éstos sean provisionales, o guarda con fines de adopción a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta solicitud se dirigirá por escrito a la coordinación de centro con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en que se pretenda iniciar, debiendo la Fundación responder a esta solicitud en el plazo de 10 días hábiles.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de un puesto de trabajo del mismo o equivalente grupo profesional.

b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos (2) años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta solicitud se dirigirá por escrito a la coordinación de centro con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha en que se pretenda iniciar, debiendo la Fundación responder a esta solicitud en el plazo de 10 días hábiles.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de un puesto de trabajo del mismo o equivalente grupo profesional.

Respecto de este tipo de excedencias legales, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la entidad generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la Fundación Cepaim podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Si al finalizar la misma deseara incorporarse al trabajo no existiendo vacantes en su categoría y sí en una inferior, la persona trabajadora podrá incorporarse asumiendo las

condiciones de esta nueva categoría, con la opción de poder acceder a la que venía previamente ejerciendo en el momento en el que se produzca una vacante.

La solicitud de reingreso deberá ser presentada con 30 días naturales, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia. En caso de ausencia de comunicación en el mencionado plazo se considerará que causa baja voluntaria el día siguiente a la finalización de la misma.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado segundo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 31. *Excedencia forzosa.*

La persona trabajadora que disfrute de una excedencia forzosa en los términos legalmente previstos, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, y del cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure.

Esta excedencia se concederá para el desempeño de un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, previa acreditación por parte de la persona trabajadora y tendrá una duración igual al tiempo que dure el cargo a desempeñar.

La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo de un mes desde que cese en el cargo, estimándose en caso contrario la concurrencia de baja voluntaria.

Artículo 32. *Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.*

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la entidad.

b) Permiso por razón de violencia de género o sexual sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo o de puntualidad de las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la misma, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, sin perjuicio de que sean comunicadas a la entidad a la mayor brevedad.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios, atendiendo a su situación particular, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual puede decidir abandonar temporalmente su puesto de

trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de cualquiera de estos tipos de violencia.

La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencia sexual podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá acceder a un anticipo sobre nómina preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación. Con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 33. *Medidas en materia de igualdad y no discriminación.*

La Fundación Cepaim se declara una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y pone el máximo interés en erradicar y prevenir todo tipo de prácticas discriminatorias por razón de género, sexo, opción u orientación sexual, religión, etnia, raza, edad, opción política, sindical o ideológica, en la Fundación Cepaim.

Mujeres y hombres gozarán de igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento del empleo, condiciones laborales, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo, percibiendo igual salario a igual trabajo.

En este sentido, las partes firmantes se comprometen a desarrollar, cumplimentar y dar a conocer a todo el personal de la organización las medidas definidas en el Plan de Igualdad de la Fundación Cepaim vigente en cada momento.

El acoso moral, sexual y por razón de sexo entre personas trabajadoras es considerado por esta organización como contrario al principio de igualdad de trato, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género; por lo que se hace necesario establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de mujeres y hombres.

La Fundación Cepaim dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo, y se encuentra a disposición permanente de toda la plantilla.

Artículo 34. *Medidas de atención contra problemas de adicciones y/o dependencias.*

La Fundación Cepaim facilitará el acceso a los programas de tratamiento a las personas trabajadoras 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 una excedencia voluntaria de 6 meses con reserva del puesto de trabajo, que se podrá prorrogar con los mismos efectos por otros seis meses en el supuesto de que se acredite la necesidad de continuar con el tratamiento.

Artículo 35. *Anticipos de sueldo.*

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de un (1) año tendrán derecho a solicitar un anticipo de salario por el importe máximo de una mensualidad y por una única vez cada año, el cual será amortizado en el plazo de cinco (5) meses.

La extinción de la relación laboral por cualquier causa de la persona trabajadora con la Fundación Cepaim determinará la devolución del importe pendiente.

La petición se realizará a la Dirección competente en materia de Personal de la Fundación Cepaim con una antelación mínima de catorce (14) días a la fecha efectiva de la liquidación, pudiendo ser denegada la misma por cuestiones económicas que en ese momento existan en la entidad.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 36. *Principios generales en materia de formación.*

La formación es un factor básico para incrementar la motivación, favorecer el desarrollo profesional y la integración de las personas trabajadoras, así como el proceso de mejora en la calidad de los servicios.

La Fundación Cepaim fomentará la formación permanente y el reciclaje profesional de todo el personal.

Esta formación no se diseña como acciones aisladas sino continuas e implica una adquisición de conocimientos, un desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo e incluso un cambio de actitudes.

La formación interna se impartirá en los propios lugares de trabajo, en el aula virtual o en las aulas que la Fundación Cepaim posee, así como de forma externa, en función de las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras y de los temas que se consideren de interés general para la entidad.

La Dirección de la Fundación Cepaim establecerá un plan de formación continua de los trabajadores y trabajadoras de la organización, con el objetivo de proporcionarles una formación cualificada en beneficio de la mejora continua de su desarrollo profesional y de calidad de los servicios prestados a los usuarios y usuarias.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

En el último trimestre del año, la representación legal de las personas trabajadoras podrá presentar a la dirección propuestas de formación continua, en relación con las necesidades detectadas, al objeto de ser estudiadas para su incorporación al plan bianual de formación interna.

Artículo 37. *Derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de formación.*

El personal de la Fundación tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, en los centros de la Fundación que esté instaurado este sistema, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, previa justificación. Este permiso será retribuido por el tiempo que comprenda la realización del examen, mediando justificación.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones introducidas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la Fundación, sin perjuicio de la

posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a esta formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

El personal con al menos un año de antigüedad en la Fundación tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada al puesto y actividad de la Fundación, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa de la Fundación. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la Fundación a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Fundación, atendiendo a las necesidades de cada servicio.

e) En todos los casos contemplados en el presente apartado, la Dirección de la entidad podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de las personas interesadas. La falta de asistencia con carácter reiterado y no justificado supondrá la suspensión de los beneficios que en este artículo se establecen.

e) Certificado de asistencia. Los certificados de asistencia y aprovechamiento se harán constar en los expedientes de quienes los realicen.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales y de representación de las personas trabajadoras

Artículo 38. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras los Delegados y Delegadas de Personal así como los Comités de Empresa, que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 38.2 del II Convenio colectivo de acción e intervención social y en el presente convenio.

Artículo 39. *Asambleas de trabajadores y trabajadoras.*

1. Las Asambleas de trabajadores y trabajadoras se reunirán cuando así lo consideren conveniente los representantes de los trabajadores y trabajadoras o cuando sea solicitado por la cuarta parte de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

2. La convocatoria de la reunión se realizará previa comunicación por escrito a la Coordinación del centro de trabajo y con una antelación mínima de 48 horas.

3. El lugar de reunión será preferentemente el centro de trabajo u otro lo más próximo posible facilitado por la Fundación.

4. Toda reunión de la Asamblea de trabajadores y trabajadoras tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que medie previo acuerdo con la coordinación del centro de trabajo, debiendo en todo caso respetar el correcto funcionamiento del centro y la actividad.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 40. *Principios generales.*

Los centros y el personal de la Fundación 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 a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley así lo 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 Estatuto de los Trabajadores y del artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. *Servicios de prevención.*

La Fundación 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 los trabajadores y trabajadoras.

Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

Información y formación de los trabajadores y 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 Fundación garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes a su puesto de 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 representación legal de las personas trabajadoras, 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 los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Fundación o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

La Fundación garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

En cumplimiento del deber de protección y según los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la organización deberá garantizar que cada trabajador y 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, la Fundación garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras 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.

Artículo 46. *Participación del personal en prevención de riesgos laborales.*

1. Delegados de Prevención.

Los Delegados y Delegadas 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 de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Fundación deberá facilitar a los Delegados y Delegadas de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones, estando sujetos al deber de sigilo y confidencialidad respecto de las informaciones a las que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

A los Delegados y Delegadas 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 Fundación.

2. 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.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y atendiendo a la dispersión de centros de trabajo de Fundación Cepaim, las partes convienen constituir un órgano específico de ámbito nacional denominado Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de Fundación Cepaim.

Se constituye como un órgano que asume todas las competencias y facultades de consulta y participación reconocidas en los artículos 39 de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales al Comité de Seguridad y Salud Laboral y, todo ello, en relación con todos los centros de trabajo de Fundación Cepaim afectados por este convenio colectivo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, en el seno de la Fundación, será el órgano paritario y colegiado, constituido con la finalidad de llevar a cabo el adecuado seguimiento, control y consulta de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos laborales, con las competencias y funciones que la Ley establece.

La Fundación facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Composición: Este Comité estará compuesto por ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte de la Fundación, todos ellos con sus respectivos suplentes. Para la elección de miembros de dicho Comité se guardará tanto la proporcionalidad de los sindicatos como la proporcionalidad de los centros de trabajo, en relación con el número total de trabajadores a los que cada uno de ellos represente.

Ámbito de Actuación: Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral de Fundación Cepaim, sin perjuicio de los derechos reconocidos en la LPRL a los Delegados de Prevención a nivel de centro de trabajo, entenderán de todos los asuntos relacionados con la prevención en todos los centros de trabajo de la Fundación afectados por este convenio colectivo y que expresamente reconoce la citada Ley a los Delegados de Prevención.

Funciones: Por el presente convenio se establecen las siguientes funciones para el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Fundación.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Fundación la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Participará en la elaboración de los planes anuales de prevención de riesgos laborales.
- d) Será función del Comité, todas las que no hayan sido enumeradas y les vengan atribuidas por ley.

Funcionamiento:

i. La constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se hará dentro de los treinta días naturales siguientes a la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose un reglamento para el funcionamiento de la misma en el que se recoja la rotación de éstas responsabilidades para mantener la paridad de la representación entre las partes. Este Comité se reunirá trimestralmente (artículo 38.3. LPRL) o a petición de cualquiera de las partes, con indicación del orden del día y con una antelación mínima de cinco días hábiles desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con un máximo de dos asesores, previa comunicación a la otra parte.

ii. Los acuerdos del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes, Fundación y representación sindical, firmantes del convenio, recogiendo los votos negativos y/o abstenciones si los hubiera. Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión del Comité más de la mitad de los componentes por cada una de las partes representadas.

Sigilo: Los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Fundación Cepaim, estarán sometidos a lo dispuesto en el artículo 65.2 del texto refundido vigente del Estatuto de los Trabajadores y 37 de la LPRL en cuanto a sigilo profesional debido y respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones y competencias.

CAPÍTULO XI

Selección de personal

Artículo 47. *Selección de personal y promoción profesional.*

1. El sistema de nuevo ingreso y promoción profesional se llevará a cabo mediante provisión de vacantes que se regirá por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

Todo el personal de la entidad tendrá, en igualdad de condiciones entre las candidaturas, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, siempre que posea la titulación, los conocimientos, la experiencia y el perfil profesional requerido, debiendo presentar su candidatura al proceso de selección que se convoque.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para la cobertura de dichos puestos se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que al efecto establezca la Fundación Cepaim.

2. La oferta de trabajo se hará pública con antelación a la fecha de selección y contratación, de la que se dará conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras del centro donde se convoque. La entidad facilitará la comunicación efectiva de estas ofertas a todo el personal de la misma, utilizando los canales que para tal efecto se consideren oportunos.

Tendrán la consideración de excepciones a lo manifestado en este punto, cuando se trate de contrataciones por sustitución, interinidad y contrataciones inferiores a 6 meses de duración, así como las de aquellos puestos de confianza, libre designación y los de perfil directivo o cuando la implantación inmediata de un proyecto o servicio haya de producirse en un plazo inferior a 30 días desde su concesión.

3. Comisión evaluadora de las pruebas objetivas de cobertura de vacantes:

Con carácter general para cubrir vacantes, en la organización se creará una Comisión de selección compuesta, al menos por dos (2) miembros, la cual tendrá funciones de evaluar las pruebas de acceso y cobertura de las plazas vacantes y de nueva creación, levantando acta del proceso de selección y disponiendo de libertad de selección.

Igualmente, se convocará para participar del proceso selectivo una persona representante de los trabajadores y trabajadoras con voz pero sin voto.

4. En ningún caso este artículo se entenderá como una concesión directa del puesto ofertado a la persona en plantilla, sino como una política de fomento del crecimiento y promoción profesional de las personas trabajadoras de la entidad.

La solicitud voluntaria por parte de una persona trabajadora de un puesto ofertado supondrá la aceptación por su parte de las características del mismo (entre otras: retribución y sistema de distribución de la misma, sistema de organización, calendario laboral, turnos del centro de trabajo donde esté ubicada la plaza, funciones, etc.). Igualmente, supondrá la aceptación, en caso de que el puesto que solicite le sea concedido, de la modificación contractual o, en su caso, novación contractual que deba serle realizada como consecuencia de su asignación al nuevo puesto. El único elemento de su relación laboral previa que le será reconocido en la nueva relación laboral al trabajador será su fecha de incorporación a la Fundación.

Artículo 48. *Concurrencia desleal.*

No podrá efectuarse la prestación laboral de ninguna persona trabajadora de la Fundación Cepaim para otras entidades, empresas, instituciones, organizaciones públicas o privadas, ni una prestación en calidad de autónomo/a, así como cualquier colaboración lucrativa o participación que suponga contraprestación económica, cuando dicha actividad

esté relacionada con el puesto de trabajo que ocupa en la Fundación, y/o se estime concurrencia desleal con las actividades propias que desempeña en la entidad.

CAPÍTULO XII

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 49. *Movilidad geográfica.*

El traslado de personal que no fuese específicamente contratado para prestar servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la entidad, a través de una más ajustada organización de sus recursos. La referida movilidad geográfica de una persona trabajadora podrá producirse en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. *Movilidad funcional.*

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

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

CAPÍTULO XIII

Nuevas tecnologías, sistemas de mensajería, correo electrónico e internet

Artículo 51. *Principios generales sobre internet y nuevas tecnologías.*

La utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación como sistemas de mensajería, correo electrónico e internet, así como el resto de herramientas y medios técnicos puestos por la Fundación a disposición de las personas trabajadoras, se ajustará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Esta regulación parte de dos premisas fundamentales: por una parte, el deber de salvaguardar el derecho a la intimidad de las persona trabajadoras y, por otra parte, el legítimo derecho de la Fundación a supervisar el uso adecuado de los medios técnicos y herramientas que pone a disposición de cada una de estas personas para desempeñar sus funciones y que deberán ser utilizados siempre con fines exclusivamente laborales.

Artículo 52. *Utilización de los sistemas de mensajería, correo electrónico e internet por los trabajadores y trabajadoras.*

Las personas trabajadoras de la Fundación podrán utilizar los sistemas de mensajería, el correo electrónico, la intranet e internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño exclusivo de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que los trabajadores y trabajadoras precisen realizar un uso de estos medios que exceda lo habitual utilizarán los cauces adecuados de acuerdo con su superior inmediato para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento interno.

No está permitido el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, identidad sexual, sexo, discapacidad, raza, etnia, ni aquellos que promuevan cualquier tipo de acoso (sexual, por razón de sexo, laboral, racista...), así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas y similares.

No está permitido el envío de correos masivos y en ningún caso a personas que no hayan manifestado su consentimiento acorde a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La utilización de aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etc.) para cuestiones organizativas del personal y/o de la actividad será objeto de regulación específica mediante protocolo previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y en ningún caso se utilizará como medio de comunicación formal entre personas trabajadoras ni con personas beneficiarias.

No está permitida la descarga de imágenes, audios, videos y otros contenidos que no estén relacionados con la actividad profesional y, en cualquier caso, necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, la entidad realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevará a cabo una auditoría en el ordenador de la persona trabajadora o en los sistemas que ofrecen el servicio, la cual se efectuará en el horario laboral, en presencia de ésta y/o algún representante legal si la persona trabajadora así lo desea, y con respeto a la dignidad e intimidad de la misma.

Artículo 53. *Desconexión digital.*

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso de las personas trabajadoras, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, para favorecer el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 54. *Principios inspiradores del régimen disciplinario.*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral entre compañeros y compañeras, la correcta y adecuada atención de las personas beneficiarias o participantes de la entidad así como cualquier otra con quien se intervenga, así como la ordenación técnica, logística y económica de la Fundación, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la organización en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se tendrán 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.

Las sanciones se inspirarán y adoptarán teniendo en consideración el grado de intencionalidad, el daño a los intereses y principios, misión o valores de la organización y/o de las personas beneficiarias o cualquier otra con quien se intervenga, así como la reiteración y la reincidencia.

El ejercicio del poder disciplinario se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 55. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por las personas trabajadoras, constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la Dirección de la Fundación Cepaim, de acuerdo con la graduación de faltas siguiente, debiendo ser clasificada como leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves:

Serán constitutivos de faltas leves los siguientes actos:

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), salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave.

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

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

4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo, entre ellos los cambios de turnos entre compañeros y compañeras sin autorización.

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

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

7. La desatención y falta de corrección en el trato con las personas beneficiarias, trabajadoras o terceras personas colaboradoras de la entidad.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio leve o grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas beneficiarias, para la propia entidad u otras personas con que se trabaje o colabore.

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

10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio.

11. No notificar (entregar o enviar) el parte de baja y/o confirmación en los tres (3) días naturales siguientes a la expedición de la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

13. No registrar o fichar oportunamente la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un mes sin poner, el mismo día, el correspondiente parte de incidencia o no poner los partes de incidencia correspondientes en un plazo de 48 horas desde que se produjo esta.

14. El incumplimiento del Código Ético de la Fundación, cuando del mismo no derivasen perjuicios graves para la entidad.

B) Faltas graves:

Serán constitutivos de faltas graves los siguientes actos:

1. Indisciplina, imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la realización de trabajos particulares durante la jornada si de ello no se derivase o pudiera derivarse perjuicio notorio para la entidad.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 5 y 10 días en un periodo de 30 días.
3. El trato vejatorio a las personas beneficiarias destinatarias del trabajo, a compañeros o compañeras o a profesionales de otras entidades o a terceras personas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a las personas destinatarias del servicio o a sus familiares, a compañeros o compañeras, así como a terceras personas con las que se colabore.
5. Las ofensas, faltas de respeto o faltas de consideración hacia sus compañeros y compañeras, superiores jerárquicos, personas beneficiarias, o terceras personas con las que se trabaje o colabore en el desarrollo de la actividad.
6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.
7. La dejación de alguna de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
8. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y compañeras.
9. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de un trimestre y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
10. El uso impropio, inadecuado o para fines distintos de los relacionados con la prestación laboral, uso personal y/o no autorizado de equipamientos, herramientas, instalaciones y medios informáticos (muebles, software, teléfonos, internet, Intranet, correo electrónico, servidores...).
11. No comunicar a la persona responsable o superior jerárquico cualquier accidente o incidente laboral o de otro tipo que le ocurra a sí mismo u a otra persona trabajadora, beneficiaria o colaboradora en el centro de trabajo o en el desarrollo de la actividad en o para la Fundación, en el momento en que se produzca. En el caso de que produzca o sea susceptible de producir daños muy graves, será constitutivo de falta muy grave.
12. La utilización, sin la debida autorización, de información ubicada en herramientas o espacios digitales propios de la Fundación Cepaim, incluidas las cuentas de correo electrónico del personal y datos de personas, para uso distinto a la actividad laboral desempeñada en la Fundación, tales como escritos, informes, procedimientos, protocolos, formaciones, etc., siempre y cuando no incluyan datos personales de personas beneficiarias, trabajadoras o terceras personas colaboradoras.
13. El incumplimiento de las obligaciones desarrolladas por la Fundación en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
14. Abandonar el puesto de trabajo o dejar de asistir a una actividad de trabajo, sin causa justificada, cuando de ello pudiera derivar perjuicio a la entidad.
15. El incumplimiento del Código Ético de la Fundación, cuando de ello se derivasen o pudieran derivarse perjuicios graves para la entidad.

C) Faltas muy graves:

Serán constitutivos de faltas muy graves los siguientes actos:

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 quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la Fundación.

2. La dejación de las funciones propias del grupo profesional o del puesto de trabajo, cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. Indisciplina, imprudencia, fraude, desobediencia en las funciones encomendadas, o en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a los métodos de racionalización del trabajo, de los elementos del trabajo y medidas de seguridad e higiene cuando se derivase o pudiera derivarse perjuicio para la entidad.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño de sus funciones o gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
7. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la Fundación.
8. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio y a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades o terceras personas con los que se colabore.
9. El trato vejatorio de forma reiterada a las personas destinatarias del trabajo, a compañeros y compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o terceras personas con los que se colabore.
10. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de personas beneficiarias de la entidad o de otros trabajadores y trabajadoras.
11. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 4 días en el plazo de un mes.
12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
13. El acoso sexual o por razón de sexo definido en el Código Penal.
14. El acoso laboral.
15. El acoso por racismo, xenofobia, homofobia-bifobia-transfobia o cualquier otra razón que vulnere los derechos humanos.
16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
17. La obtención, utilización o cesión sin la debida autorización, de información ubicada en herramientas, servidores o espacios digitales propios de la Fundación Cepaim, incluidas las cuentas de correo electrónico del personal, Intranet o contraseñas, para uso distinto a la actividad laboral desempeñada en la Fundación, tales como escritos, informes, procedimientos, protocolos, formaciones, etc.
18. La inobservancia de las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras de la entidad, beneficiarias o colaboradoras; así como, la reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
19. La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, sobre concurrencia desleal, así como la vulneración del deber de observar la LOPD en su ámbito de trabajo.
20. El uso fraudulento de la herramienta de registro horario, en beneficio propio o de otro compañero o compañera.
21. La obtención de beneficios económicos o en especie de las personas beneficiarias o de sus familias o la prestación de servicios profesionales a las personas beneficiarias de la entidad a título privado o individual, sin previa autorización por la entidad.

Artículo 56. 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 por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a catorce (14) días.

3. Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días.

Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso al grupo superior.

Despido.

Artículo 57. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves y graves, no será necesaria la instrucción del expediente, pudiéndose imponer directamente mediante notificación a la persona trabajadora haciéndole constar los hechos constitutivos de infracción y la sanción impuesta.

2. Para la imposición de sanciones muy graves, será necesario que la Fundación Cepaim inicie un expediente contradictorio previo.

El expediente se iniciará mediante notificación a la persona interesada y a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de su centro de trabajo, en su caso, haciendo constar la designación de las personas que conforman la Comisión Informativa del expediente y del derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco (5) días laborales siguientes a la comunicación escrita, pudiendo proponer la práctica de las pruebas que estime oportunas.

Transcurrido el mencionado plazo sin que se haya verificado la presentación de alegaciones podrá continuar el expediente su curso hasta su finalización.

Dicha comunicación interrumpirá 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 seis (6) meses, a partir de la incoación del mismo, sin mediar culpa de la persona trabajadora expedientada.

Por la Comisión Informativa se podrá proceder a la práctica de las pruebas que se consideren útiles y proporcionadas al hecho investigado, sin que la práctica de la totalidad de las mismas cause indefensión a la persona expedientada.

El expediente podrá suspenderse a petición de la persona trabajadora o en el caso de que concurra alguna eventualidad a la Fundación Cepaim para continuarlo, en cuyo caso lo notificará a la parte interesada. Igualmente se suspenderá el expediente en aquellos casos en que la relación laboral quede suspendida por las causas legales al efecto.

3. Finalizado el expediente contradictorio, la Fundación Cepaim dará traslado por escrito al trabajador o trabajadora de la Resolución correspondiente, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Comité de Empresa o al Delegado o Delegada de personal de su centro de trabajo.

En caso de falta muy grave o en el caso de que la persona haya sido sorprendida in fraganti en la comisión del hecho, las sanciones impuestas podrán ser inmediatamente ejecutivas, pudiendo adoptarse medidas cautelares atendiendo a la gravedad de los hechos y sus circunstancias.

4. Mediante medida cautelar, y solamente cuando la falta a considerar pudiera ser grave o muy grave, la Fundación cuando sea necesario para un mejor conocimiento del alcance y la naturaleza de los hechos que se hubiesen producido, así como en el caso en que se haya podido poner en riesgo el trabajo realizado, a las personas o los sistemas organizativos de la entidad, podrá adoptar las medidas cautelares oportunas y adecuadas para evitar perjuicios o daños mayores, pudiendo incluso decretar cautelarmente la suspensión de empleo de la persona trabajadora afectada, por un máximo de (30) treinta días naturales, estando la persona a disposición de la Fundación durante esos días.

En los casos en los que se haya decretado la imposición de una medida cautelar se entenderán suspendidos todos los trámites y plazos para dictar resolución del expediente disciplinario, volviendo a computar dichos trámites y plazos a partir del día siguiente a finalizar dicha medida cautelar.

Artículo 58. *Prescripción.*

1. 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 donde la Fundación tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente disciplinario o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso; siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis (6) meses, a partir de la incoación del mismo, sin mediar culpa de la persona expedientada.

CAPÍTULO XV

Retribuciones

Artículo 59. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

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

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

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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 el trabajador o 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, suplidos, dietas, o cualquier otras previstas legal, judicial o convencionalmente.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, 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 pudieran corresponderle por desempeñar un puesto o responsabilidad específica.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

B) Pagas extraordinarias.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, cuyo abono será prorrateado en las doce mensualidades, proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el salario base y los complementos personales que pudiera percibir la persona trabajadora.

Al personal que cese o ingrese en la Fundación en el transcurso de un año se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateándose su importe al tiempo de servicio.

C) 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. Complementos salariales personales.

1.1 Complemento *ad personam*.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando anteriormente a la firma del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo, se integrarán en el Complemento Salarial Personal *ad personam*, dicho complemento será no revalorizable, estándose para su cuantificación a las reglas siguientes:

1.º La masa salarial total que el trabajador o la trabajadora viniera disfrutando a la fecha de inicio de aplicación del presente convenio, se distribuirá entre el Salario Base que le corresponda por su grupo profesional y el complemento salarial *ad personam* que recogerá la diferencia, si la hubiere, hasta alcanzar el total anual de dicha masa.

2.º Del denominado complemento salarial *ad personam* se extraerán y asignarán aquellos complementos económicos definidos en el presente convenio de puesto de trabajo que le correspondan al trabajador.

3.º Una vez adecuada la clasificación profesional y la aplicación salarial correspondiente, el complemento salarial *ad personam* resultante responderá a las mejores condiciones económicas de naturaleza personalísima que sobre lo estipulado en el presente convenio viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora.

Dicho complemento tendrá carácter salarial consolidable, no compensable ni absorbible; excepto en el caso de que la persona trabajadora cambiase de grupo profesional, en cuyo caso será compensable con las retribuciones superiores percibidas.

1.2 Complemento Salarial 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 los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el anexo I.

2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características especiales del puesto de trabajo. 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, por lo que cuando finalicen las circunstancias que dan lugar a su devengo, se cesará en su abono.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad.

El trabajo efectuado en horario nocturno (entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana) será compensado en la forma establecida en este apartado por las horas efectuadas en dicho horario.

Mediante acuerdo de la persona trabajadora con la Fundación 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.

En el caso de compensación económica, esta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado dentro de ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17, el complemento se devengará por las personas trabajadoras a turnos salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado con la persona trabajadora la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso, este complemento devengará por un mínimo del 10 % del salario base de la persona trabajadora en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

2.3 Complemento de Responsabilidad, coordinación y proyecto:

a. Complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requieren una especial dedicación, responsabilidad y jefatura de equipos y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Este complemento lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios, áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

La persona que realice este tipo de funciones será designada por la entidad y cuando se cese en el desarrollo de dichas funciones finalizará el devengo de este complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del Anexo I del presente convenio.

b. Complemento Salarial de Coordinación de equipos: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

La persona que realice este tipo de funciones será designada por la entidad y cuando se cese en el desarrollo de dichas funciones finalizará el devengo de este complemento.

Para el complemento de coordinación de equipo se establecen diferentes cuantías en base al número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo según la tabla detallada en el Anexo I.

c. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

Por tanto, percibirán este complemento aquellas personas designadas por la entidad para la coordinación del desarrollo de proyectos para los que sea necesaria la figura de una coordinación, que desarrollará asimismo funciones de diseño, gestión y supervisión de la ejecución de proyectos y programas a nivel estatal, autonómico y/o local.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea considerada una actividad principal o alguna de las que la entidad desarrolla habitualmente o de forma reiterada en el tiempo.

d. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto. Cuando en una misma persona trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

3. Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.

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

3.1 Complemento por guardia y/o expectativa.

Se establece un complemento para la retribución de los periodos de expectativa (disponibilidad) y activación de las guardias reguladas en el artículo 19. Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

El complemento se configura de la siguiente forma:

1. Complemento de expectativa (disponibilidad). La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 90 euros cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo de 7 días, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

El complemento se devengará a mes vencido en el caso de que, durante el mes anterior la persona trabajadora se haya encontrado en situación de expectativa de guardia.

2. Retribución de la activación de guardia. El tiempo de prestación de trabajo efectivo que se lleve a cabo por la persona trabajadora debido a la activación de una guardia dentro del horario concreto de expectativa determinado por la Fundación, que se produzca fuera del horario de trabajo habitual de la persona trabajadora, será retribuido mediante compensación por tiempo de descanso, de la siguiente forma:

Por cada 1 hora de trabajo efectivo por activación de guardia, de lunes a viernes, se disfrutará de 1 hora y 15 minutos de descanso.

En el caso de que el tiempo efectivo de trabajo por activación de guardia abarque desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas por cada 1 hora de trabajo se disfrutará de 2 horas de descanso.

Por cada 1 hora de trabajo efectivo por activación de guardia durante sábado, domingo, festivo o día de cierre de centro, será compensada por 2 horas de descanso.

Estos descansos podrán ser acumulados y disfrutados en un plazo máximo de 4 meses, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

Todas las compensaciones tanto económicas como de tiempo de descanso deberán disfrutarse y liquidarse antes de la finalización de la relación laboral.

3.2 Complemento de plena dedicación.

Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo pactado entre las partes y libremente aceptado por la persona trabajadora, por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas, incluidas las eventuales prolongaciones de jornada. Los trabajadores/as adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3 Complemento de experiencia profesional.

a) Las personas trabajadoras, con la excepción de las encuadradas en el Grupo 0, que adquieran una experiencia profesional de tres años trabajados de forma continuada en la Fundación a partir a la entrada en vigor del presente convenio, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla siguiente:

	Experiencia profesional - Euros
Grupo 0.	0,00
Grupo 1.	859,09
Grupo 2.	787,99
Grupo 3.	716,90
Grupo 4.	645,80

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones de la persona trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral de la misma.

b) No obstante, para las personas trabajadoras de Fundación Cepaim contratadas con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio y aquellas que vinieran percibiendo el complemento de antigüedad previsto en el artículo 37 del I Convenio colectivo de la Fundación Cepaim (BOE de 3 de diciembre de 2010), a la entrada en vigor del presente convenio el mismo se reconvertirá en el complemento de experiencia regulado en este artículo, pasando a integrarse en el mismo las cantidades ya

devengadas en su caso, al resultar de naturaleza equivalente, si bien quedará configurado en los siguientes términos:

Por cada tres años trabajados de forma continuada en la Fundación Cepaim se podrán devengar hasta un máximo de 4 trienios de acuerdo con las cantidades previstas en la siguiente tabla para cada grupo profesional:

	Experiencia profesional (por trienio, con un máximo de 4 trienios) - Euros
Grupo 0.A.	1.236,73
Grupo 0.B.	1.099,23
Grupo 1.	859,09
Grupo 2.	787,99
Grupo 3.	716,90
Grupo 4.	645,80

En este caso, este complemento quedará consolidado y no será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora.

c) Los complementos definidos en los apartados a) y b) resultarán incompatibles y excluyentes entre sí, aplicándose el complemento de experiencia previsto en el apartado a) al personal que ingrese en la Fundación tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y aplicándose el complemento de experiencia previsto en el apartado b) al personal que viniera prestando sus servicios de forma continuada en la Fundación desde antes de la entrada en vigor del presente convenio y sin solución de continuidad entre ambos convenios.

D) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada habitual u ordinaria de trabajo de acuerdo a lo establecido en su contrato, en sábados, domingos y/ o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base del grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador.

2. Complemento por festivos de especial significación:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero,

percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

E) Complemento compensación por asimilación de grupo 3.2

Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo estuviesen encuadrados en el Grupo 3.2 del I Convenio colectivo de la Fundación Cepaim (BOE 03-12-2010) y, en aplicación de la clasificación profesional recogida en el presente convenio pasasen a estar adscritos al Grupo 2, percibirán, con el objeto de que su salario anual suba en proporción a como lo hace el salario del resto de la plantilla, la cantidad mensual de 141,56 euros a percibir en 12 pagas. Este complemento será no revalorizable, dejándose de percibir y por tanto no consolidándose si la persona trabajadora cambia de grupo profesional dejando de estar encuadrada en el citado grupo 2.

Artículo 60. *Revisión salarial.*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan los siguientes incrementos salariales en relación a las tablas salariales del año anterior:

Para el año 2024 un 3% de todos los conceptos, salvo para aquellos que no sean revalorizables.

Para el año 2025 un 2,5% de todos los conceptos, salvo para aquellos que no sean revalorizables.

CAPÍTULO XVI

Medidas de flexibilidad interna

Artículo 61. *Medidas de flexibilidad interna.*

Cuando en uno o varios centros, recursos, servicios, proyectos o programas, las partidas presupuestarias, financiación o subvenciones destinadas a los mismos sean insuficientes para aplicar el presente convenio colectivo además del resto de gastos propios de la gestión del mismo, o bien dichas partidas económicas sean modificadas haciéndolas disminuir, o, por último, se produzca una modificación en la normativa de nivel estatal, autonómico o de cualquier rango y/o alcance que provoque, de forma directa o indirecta una alteración de las condiciones existentes en el momento de la firma del contrato administrativo, concierto social, adjudicación de subvención o cualquier otro documento por el que se hubiese hecho efectivo el otorgamiento de la gestión del recurso, se convocará la Comisión Paritaria para acordar medidas con el compromiso de garantizar la estabilidad económica del centro, recurso, servicio, proyecto o programa afectado en los términos en que se accedió a la ejecución del mismo.

Estos acuerdos podrán versar exclusivamente sobre alguna o todas de las siguientes materias:

- a) Modificación del capítulo XV del presente convenio colectivo en lo referente a retribuciones.
- b) Modificación del capítulo V del presente convenio colectivo en lo referente a jornada laboral y/o turnos de trabajo.

Los acuerdos alcanzados en el seno de este procedimiento serán siempre de carácter temporal y se mantendrán mientras dure la causa objetiva que los motivó o en su caso el tiempo que las partes acuerden. Su aplicación temporal, según la vigencia establecida, supondrá la sustitución de lo previsto en el presente convenio colectivo en aquellos apartados que resulten afectados. En caso de acordarse una temporalidad

superior al año, los acuerdos alcanzados se supervisarán anualmente por la Comisión Paritaria.

El procedimiento se iniciará mediante comunicación escrita y motivada por parte de Fundación Cepaim a la Comisión Paritaria, las Secciones Sindicales y a la representación legal de los trabajadores del centro o centro afectados. Será la Comisión Negociadora de este convenio quien evaluará y podrá adoptar el acuerdo final.

En dicha comunicación se convocará a las partes para intentar alcanzar un acuerdo en el plazo de 15 días. Este procedimiento no podrá ser simultáneo con el establecido en el artículo 41 del ET.

La Fundación aportará la documentación que justifique la necesidad de adopción de las medidas.

Será preceptivo levantar acta a la finalización de cada una de las sesiones de negociación que se realicen durante el periodo de consultas.

Sin existencia de acuerdo, la Fundación no podrá aplicar las medidas propuestas utilizando este procedimiento, debiendo en su caso acudir a los procedimientos legales que correspondan.

Disposición transitoria única. *Adaptación de los grupos profesionales.*

A la entrada en vigor del presente convenio se procederá a la reclasificación profesional de las personas trabajadoras de acuerdo con la clasificación prevista en el artículo 15. Dicha reclasificación profesional se hará, según el puesto desempeñado y las competencias requeridas para los mismos en la nueva clasificación, conforme a las equivalencias contempladas en el cuadro siguiente:

I Convenio colectivo Fundación Cepaim	Equivalencia II Convenio colectivo Fundación Cepaim
Grupo 1.	Grupo 0.A (Direcciones Adjuntas a la Dirección General de la Fundación).
Grupo 2.	Grupo 0.B (Coordinaciones de Áreas de Intervención, Direcciones Autonómicas, Coordinaciones de centro territorial y Coordinaciones de Áreas de Gestión).
	Grupo 1 (responsables de departamentos, referentes de centro, responsables de servicio estatal, responsables de líneas de programas...).
Grupo 3.1.	Grupo 1 (responsables de departamentos, referentes de centro, responsables de servicio estatal, responsables de líneas de programas...).
Grupo 3.2.	Grupo 1 (En este grupo se encuadran, a título meramente orientativo, los y las siguientes profesionales: psicólogo/a, técnico/a titulado/a, trabajador/a social, abogado/a, ingeniero/a informático/a, etc.).
	Grupo 2 (En este grupo se encuadran, a título meramente orientativo, los y las siguientes profesionales: mediadores/as interculturales, técnico/a de formación, técnicos/as de integración social, traductores/as, técnicos/as en animación sociocultural, agentes de desarrollo comunitario, técnicos/as de acogida, técnicos/as de vivienda, técnico/a de informática, técnicos/as administrativos/as, técnicos/as de proyecto, cocinero/a titulado/a, etc.).
Grupo 3.3.	Grupo 2 (En este grupo se encuadran, a título meramente orientativo, los y las siguientes profesionales: mediadores/as interculturales, técnico/a de formación, técnicos/as de integración social, técnicos/as en animación sociocultural, agentes de desarrollo comunitario, técnicos/as de acogida, técnicos/as de vivienda, técnico/a de informática, técnicos/as administrativos/as, técnicos/as de proyecto, cocinero/a titulado/a, etc.).
Grupo 4.	Grupo 3 (En este grupo se encuadran puestos de trabajo análogos a los indicados a continuación y, a título meramente orientativo, los siguientes: monitores/as de taller, monitores/as de proyecto, auxiliares administrativos/as, monitores/as de acogida, monitores/as de campamento, monitores/as de ocio y tiempo libre, personal de mantenimiento, ayudante de cocina, entre otros.).
	Grupo 4 (En este grupo se encuadran puestos de trabajo análogos a los indicados a continuación y, a título meramente orientativo, los siguientes: auxiliar de mantenimiento, limpiadores/as, recepcionistas, portería, ordenanza, conserje, personal de almacén, auxiliar de archivo, etc.).

Disposición adicional única. *Compromisos de negociación.*

En un plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente, la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo de Fundación Cepaim Acción Integral con Migrantes abordará la materia relativa al teletrabajo.

ANEXO I

Tablas salariales 2023

Salario base

Grupo 0.A: 31.022,07 euros.

Grupo 0.B: 28.201,88 euros.

Grupo 1: 24.054,54 euros.

Grupo 2: 21.708,33 euros.

Grupo 3: 19.030,34 euros.

Grupo 4: 16.589,34 euros.

Complementos

	Responsabilidad - Euros
Grupo 0.A.	5.865,52
Grupo 0.B.	5.332,29
Grupo 1.	4.147,34
Grupo 2.	2.962,38
Grupo 3.	0,00
Grupo 4.	0,00

	Proyecto - Euros
Grupo 0.	0,00
Grupo 1.	2.725,39
Grupo 2.	2.132,92
Grupo 3.	1.777,43
Grupo 4.	592,48

	Coordinación - Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	592,48
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.184,95
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 7 personas).	1.777,43
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.369,90

Tablas salariales 2024

Salario base

Grupo 0.A: 31.952,73 euros.
 Grupo 0.B: 29.047,94 euros.
 Grupo 1: 24.776,18 euros.
 Grupo 2: 22.359,58 euros.
 Grupo 3: 19.601,25 euros.
 Grupo 4: 17.087,02 euros.

Complementos

	Responsabilidad - Euros
Grupo 0.A.	6.041,49
Grupo 0.B.	5.492,26
Grupo 1.	4.271,76
Grupo 2.	3.051,25
Grupo 3.	0,00
Grupo 4.	0,00

	Proyecto - Euros
Grupo 0.	0,00
Grupo 1.	2.807,15
Grupo 2.	2.196,91
Grupo 3.	1.830,75
Grupo 4.	610,25

	Coordinación - Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	610,25
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.220,50
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 7 personas).	1.830,75
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.441,00

Tablas salariales 2025

Salario base

Grupo 0.A: 32.751,55 euros.
 Grupo 0.B: 29.774,13 euros.
 Grupo 1: 25.395,58 euros.
 Grupo 2: 22.918,57 euros.
 Grupo 3: 20.091,28 euros.
 Grupo 4: 17.514,20 euros.

Complementos

	Responsabilidad - Euros
Grupo 0.A.	6.192,52
Grupo 0.B.	5.629,57
Grupo 1.	4.378,55
Grupo 2.	3.127,53
Grupo 3.	0,00
Grupo 4.	0,00

	Proyecto - Euros
Grupo 0.	0,00
Grupo 1.	2.877,33
Grupo 2.	2.251,83
Grupo 3.	1.876,52
Grupo 4.	625,51

	Coordinación - Euros
Equipo de trabajo básico (3 personas).	625,51
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.251,01
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 7 personas).	1.876,52
Equipo de trabajo de 8 o más personas.	2.502,02