

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo de la Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia (FAXPG).

Visto el texto del convenio colectivo de la Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia (FAXPG), que suscribieron, con fecha de 6 de noviembre de 2014, de una parte, la Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia (FAXPG) y, de otra, las centrales sindicales UGT y CIG, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Trabajo y Economía Social,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (*Diario Oficial de Galicia* núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de enero de 2015

Carmen Bouso Montero
Directora general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

Convenio colectivo de la Federación de Asociaciones de Persoas Xordas de Galicia (FAXPG)

Exposición de motivos

El proceso electoral desarrollado en el seno de la FAXPG el pasado 17 de noviembre de 2012 tuvo como consecuencia la elección de un nuevo equipo directivo que asumió



como uno de sus principales retos la necesidad de abordar un profundo proceso de racionalización y modernización de la estructura de la Federación. Este proceso viene determinado, entre otros factores, por la crisis económica actual que, entre otras consecuencias, ha supuesto una sustancial caída de ingresos de la Federación (19,60 %), así como por la ausencia de una política laboral que garantice una adecuada justicia retributiva y evite pronunciamientos judiciales gravosos para la FAXPG o la necesidad de una estructura organizativa más eficaz, ágil y transparente.

Con el fin de avanzar en el proceso de modernización de la FAXPG, su presidencia presentó en la asamblea de 8 de julio de 2013 las líneas directrices del mismo, líneas que han de venir animadas por los principios de transparencia en la gestión, contención del gasto, eficacia organizativa, clara separación del gobierno y la administración de la Federación y una nueva ordenación laboral que garantice una mayor justicia retributiva y un marco laboral propio y adaptado a la realidad singular de la Federación.

Es en este marco en el que se enmarca el presente convenio colectivo. Con él se pretende superar el actual marco convencional general, basado en la aplicación de los convenios provinciales de oficinas y despachos, por un nuevo marco general y propio, más acorde con las singularidades organizativas y funcionales de la FAXPG y que, en la medida de lo posible, mejore las condiciones laborales de sus empleados y facilite la implementación de los principios enunciados en el apartado anterior.

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo es de carácter autonómico. Su ámbito territorial es el de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo realizado dentro de las actividades propias y del fin social de la Federación de Asociations de Persoas Xordas de Galicia, en adelante FAXPG, así como de las personas jurídicas dependientes de la misma.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.



Artículo 4. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio colectivo todos/as los/las trabajadores/as contratados independientemente del centro de trabajo donde presten sus servicios.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres (3) meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de ser registrada ante la autoridad laboral competente. Denunciado el convenio, hasta que no se logre un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el contenido íntegro del presente convenio.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas con olvido de las restantes, sino que, a todos los efectos, el presente convenio habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 7. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y restantes disposiciones normativas que resulten aplicables.

Artículo 8. *Comisión paritaria de seguimiento y control*

1. En el plazo máximo de un mes desde la publicación oficial del convenio se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio, así como para el desempeño de las restantes competencias atribuidas a este órgano por la legislación laboral.

En la primera sesión, constitutiva, se procederá a nombrar a un presidente y a un secretario, que asumirán, respectivamente, la función de convocar, moderar las reuniones y levantar acta de las mismas, llevando el oportuno registro y archivo de los asuntos trata-



dos; igualmente, en dicha sesión constitutiva se podrán fijar normas y criterios relativos a su funcionamiento y composición que no hayan sido establecidos en el presente convenio.

2. Dicha comisión tendrá carácter paritario y deberá estar integrada por igual número de representantes del personal y de la Federación, todos ellos con sus respectivos suplentes.

3. La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatro meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

En ambos casos la convocatoria se hará con una antelación mínima de cinco días hábiles, se indicará en la misma el orden del día, la fecha, la hora y el lugar de la reunión, se indicará su duración y se aportará la documentación necesaria para su estudio, en su caso.

La comisión quedará constituida, en primera convocatoria, con la mitad más uno de sus miembros; en segunda convocatoria, siempre media hora más tarde que la primera, con los miembros presentes, siempre que al menos haya uno por cada una de las partes representadas en la misma.

Los acuerdos adoptados se harán públicos a través de tablón de anuncios y cuantos medios se estimen oportunos para su difusión y conocimiento en los diversos centros de trabajo.

Si las partes se someten voluntariamente a su arbitraje, la resolución de la comisión paritaria será vinculante.

Artículo 9. *Mecanismo de participación de los trabajadores/as*

Ante cualquier caso de supuesto incumplimiento del presente convenio, para demandar una interpretación del mismo o para solicitar la mediación o arbitraje ante un conflicto, las partes implicadas podrán dirigirse a la comisión paritaria.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Artículo 10. *Organización del trabajo*

1. La organización y disciplina del trabajo en esta entidad será competencia de la misma, en el ejercicio de la potestad que la normativa le confiere, dentro de los límites y alcance



fijados en la legislación vigente en cada momento (previa consulta a la representación legal de los/las trabajadores/as). Ante la falta de acuerdo entre la entidad y la representación legal de los/las trabajadores/as, se priorizará la decisión de esta sobre las disposiciones de carácter interno.

2. Al personal al servicio de esta entidad le será de aplicación el sistema de clasificación profesional fijado a continuación y que, en todo caso, se basa en la integración del personal al servicio de la entidad en diferentes grupos profesionales, conforme a las ocupaciones desempeñadas por los mismos, así como a los requisitos requeridos para su desempeño:

Grupo profesional I. Técnico/a superior: se incluye en este grupo aquel personal al que se le exige una alta cualificación formativa o estar en posesión de titulación universitaria para el desempeño de su trabajo y que desarrolla tareas técnicas o complejas propias de su capacitación profesional y formativa.

Grupo profesional II. Técnicos/as especialistas y de apoyo: se incluye en este grupo al personal al que para el desempeño de su trabajo se le exige el dominio de un conjunto de técnicas y conocimientos que, por su complejidad, requieren de capacitación o formación profesional y que realizará funciones de supervisión directa y operativa sobre las actividades o al personal de un área de actuación vinculada a su especialización profesional.

Grupo profesional III. Intérpretes de lengua de signos española: se incluye en este grupo el personal que está en posesión del título de técnico superior en Interpretación de Lengua de Signos o tiene la acreditación de intérprete de LSE expedida por la CNSE o federaciones y asociaciones afiliadas, realiza funciones de intérprete atendiendo a los diferentes ámbitos y necesidades de la entidad, y también a labores administrativas.

Grupo profesional IV. Auxiliares administrativos y técnicos/as auxiliares: se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo tengan que desarrollar tareas que exijan un dominio y unos conocimientos profesionales específicos para el desarrollo de una profesión u oficio con cierta autonomía, aunque bajo las directrices y/o supervisión de otro personal.

Grupo profesional V. Personal de oficios y subalterno: se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que colaboran en trabajos propios de un oficio o en el desarrollo de labores carentes de una especial cualificación técnica y profesional, siendo preciso para su desarrollo unos conocimientos profesionales básicos.



Artículo 11. *Jornada laboral y tiempo de trabajo*

1. Jornada laboral.

La jornada laboral mínima, de obligado cumplimiento, será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirá, con carácter general, de la siguiente forma:

– Jornada de invierno. De lunes a jueves: de 8.00 a 14.30 horas y dos tardes establecidas en los siguientes turnos.

Turno A: lunes y miércoles de 16.30 a 19.30 horas.

Turno B: martes y jueves de 16.30 a 19.30 horas.

Viernes: de 8.00 a 15.00 horas.

– Jornada de verano. Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre se realizará un régimen de jornada intensiva y continuada, a razón de 35 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

Cuando, por las especiales características del servicio o puesto de trabajo, no sea posible que los trabajadores afectados disfruten de esta jornada de verano, el tiempo de reducción se computará sobre el cómputo anual de su jornada de trabajo, de tal modo que la distribución concreta de la misma garantice una compensación horaria semejante a la de los restantes trabajadores.

Los/Las trabajadores/as en jornada continuada superior a seis horas disfrutarán de 20 minutos de descanso diario computado como tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, dentro del referido cómputo de jornada efectiva de trabajo quedarían incluidas todas aquellas tareas relacionadas con la actividad laboral (planificación, programación, ejecución, evaluación, formación).

Los criterios generales anteriormente señalados, en materia de jornada, se aplicarán sin perjuicio de las reducciones, modificaciones o flexibilidades horarias autorizadas, en desarrollo de las disposiciones normativas vigentes al respecto, particularmente en materia de conciliación laboral, familiar y personal, y con independencia de los horarios específicos que se establezcan en los servicios y puestos que, por sus especiales características y necesidades, no puedan adecuarse a estas reglas generales y ordinarias.



En todo caso, en los supuestos en los que, por las especiales características del servicio o del puesto, no sea posible esta distribución ordinaria de la jornada, se deberá garantizar el cumplimiento, por parte del personal afectado, de una jornada de trabajo equivalente, en cómputo anual o semanal, a la de los/las restantes trabajadores/as.

2. Horas extraordinarias.

Las horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo tendrán la consideración de horas extraordinarias. Dichas horas se compensarán, preferentemente, en tiempo de descanso, y siempre que las necesidades de servicio, apreciadas por el/la coordinador/a o responsable del servicio, así lo permitan. Solo en caso excepcional, que por razones de servicio no fuese posible tal compensación horaria, se procedería a una compensación económica.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que estén vinculadas a una tarea concreta y expresamente asignada y/o encomendada y con un plazo de presentación impuesto. No serán consideradas como tales aquellas que se realicen media hora antes o media hora después de la jornada, sin justificar o sin previa encomienda, y durante días consecutivos, así como aquellas que son producto de la asistencia al centro de trabajo cuando no hay personal.

A los efectos de compensación, tanto horaria como económica, se aplicarán los siguientes criterios:

En relación con la compensación horaria de horas extraordinarias:

– Si el exceso de jornada se produce de lunes a viernes, se acumulará mínimo una hora aunque la duración del trabajo o servicio a realizar sea inferior, siempre que esa acumulación no sea de forma continuada (previa o posterior) a su jornada laboral, en ese caso se acumulará el tiempo real. Si el tiempo trabajado fuera de su horario laboral es superior a una hora, se acumulará el tiempo real.

– Si la acumulación se produce en fin de semana o en festivo, se acumulará un mínimo de una hora y se abonará el tiempo trabajado con un incremento del 50 % sobre su valor ordinario.

– Si por motivos laborales el trabajador debe pernoctar fuera de su domicilio, se acumularán las horas trabajadas dependiendo de si es fin de semana/ festivo o día laborable de la



forma anteriormente expuesta, compensando con un día libre a mayores (preferiblemente el día laborable inmediatamente posterior) si pernocta fuera de su domicilio el fin de semana, o un día libre por cada tres noches fuera si es en días laborables.

– Siempre que el trabajador tenga que desplazarse en su jornada laboral fuera de la ciudad donde trabaja, las horas de la comida se acumularán, de igual manera, cuando el tiempo disponible para comer no permita desplazarse al domicilio.

En el supuesto excepcional de que, de conformidad con lo previsto en el presente convenio, los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral deban ser remunerados económicamente, una hora extraordinaria será abonada con un incremento del 50 por ciento sobre la hora ordinaria.

3. Vacaciones.

Todos/as los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de 23 días laborables, no se computarán a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos, de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado. A tal efecto, la empresa y la representación del personal acordarán el calendario anual de vacaciones; su fijación y disfrute se efectuará, en todo lo no previsto en este convenio, conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente y, en todo caso, atendiendo a razones de servicio.

El plan de vacaciones anuales será elaborado por la FAXPG teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los/las trabajadores/as. A estos efectos y con el fin de que cada trabajador/a pueda conocer las fechas que le correspondan con antelación a la fecha de comienzo de aquellas, los trabajadores que quieran disfrutar de sus vacaciones en el periodo de verano deberán enviar sus propuestas antes del 31 de marzo, aquellos/as trabajadores/as que quieran disfrutar de vacaciones antes del 31 de mayo deberán presentar su solicitud antes del 15 de diciembre del año anterior. Del mismo modo, los/las trabajadores/as que quieran hacerlo después del periodo estival lo deberán solicitar antes del 15 de septiembre.

En los servicios o unidades donde pueda producirse colisión de intereses en la determinación de los periodos vacacionales, estos se organizaran por turnos. La elección de los mismos se hará obligatoriamente de forma rotativa comenzando la elección por el/la trabajador/ora con mayor antigüedad en la FAXPG.

A efectos del cómputo del período de vacaciones, en los supuestos de trabajadores/as con jornada inferior a cinco días semanales, se considerará que cada semana cuenta con



un total de cinco días laborables (salvo festivos), con independencia de los días de prestación efectiva que correspondan al trabajador en el momento de disfrutar de sus vacaciones.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos y siempre que los correspondientes períodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades de servicio, siendo obligado el disfrute de quince (15) días entre el 15 junio y el 15 de septiembre.

Se podrán solicitar, como máximo, 8 días de vacaciones fuera del período vacacional prefijado y acordado en el calendario anual de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 previstos en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

4. Días festivos y no laborables.

Los días festivos y no laborables serán los establecidos de acuerdo con el calendario laboral aplicable en el del municipio en el que preste servicio el trabajador/a.

También tendrán consideración de no laborables:

- Los días 24 y 31 de diciembre.
- El día 5 de enero (en jornada de tarde).

5. Regulación y justificación de ausencias.

Toda ausencia o falta de puntualidad al puesto de trabajo debe ser comunicada por el/la trabajador/a al/a la correspondiente coordinador/ora o directamente al/a la responsable



de Recursos Humanos, a la mayor brevedad posible, por cualquier medio que garantice la constancia de la comunicación y su recepción.

Toda ausencia y falta de puntualidad dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, previa comunicación al afectado, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que procedan en el caso de no estar debidamente justificadas.

Serán considerados como justificados los casos de ausencias por indisposición de cuatro días en el año natural, de los cuales solo dos podrán tener lugar en días consecutivos, no dando lugar a deducción retributiva alguna, siempre y cuando esta circunstancia sea comunicada a la unidad o servicio de pertenencia, y objeto de posterior justificación, una vez reincorporado a su puesto, mediante declaración jurada en la que conste la causa de la ausencia.

6. Permisos.

1. A los trabajadores y trabajadoras interesados se les concederán necesariamente los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio del trabajador o trabajadora: quince (15) días naturales. Por el matrimonio de familiares en primer grado, el día de la celebración de la boda.

b) Intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, o familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: seis días naturales. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables a cuatro cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia, si fuese fuera del territorio del Estado español, se aumentarán dos días más, siempre y cuando se justifique fehacientemente el desplazamiento.

c) Parto de esposa: cuatro días naturales. En el supuesto de no coincidir, al menos, dos días hábiles en el cómputo de los cuatro días naturales, se ampliará el permiso como garantía mínima de los días hábiles.

d) Muerte del cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días naturales, que se ampliarán hasta ocho días naturales si el óbito ocurriera fuera de la Comunidad Autónoma, si fuese fuera del territorio del Estado español, se aumentarán dos días más, siempre y cuando se justifique fehacientemente el desplazamiento.

e) Muerte de un familiar hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad: dos días naturales, ampliable a un día más cuando exista desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.



f) Necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora: el tiempo que sea necesario para ello. Se otorgará este permiso una vez demostrada la necesidad.

g) Licencia a representantes sindicales: se estará a lo legislado en esta materia.

h) Dos días por traslado de domicilio habitual.

i) Tres días libres remunerados por asuntos propios, a decisión del trabajador o trabajadora con preaviso de 24 horas, condicionado al 20 % de la plantilla.

j) Los derechos que correspondan a los permisos cuyo estado civil es el matrimonio legal se extenderán a las parejas que convivan en común salvo lo previsto en el apartado a), justificando esta convivencia mediante certificado de empadronamiento u otro equivalente.

2. Las trabajadoras con permiso por lactancia se registrarán por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pudiendo la trabajadora acumular los periodos de disfrute de forma ininterrumpida las 180 horas en un mes natural o veintidós (22) días laborables.

3. Cuando el trabajador tenga personas a su cargo que no puedan acudir por sus propios medios a la consulta médica para recibir asistencia, el/la trabajador/a tendrá permiso para acompañarlo, justificando el hecho.

4. El personal con una antigüedad mínima en la empresa de un año tendrá derecho a un mes de permiso no retribuido al año en las siguientes circunstancias.

- Para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por accidente grave, enfermedad grave u hospitalización. Puede solicitarlo mientras se acredite que dura dicha situación.

- Para situaciones de adopción o acogimiento, debidamente acreditado.

5. En todo caso, en todo lo no previsto en el presente artículo y convenio, en materia de permisos y licencias y en particular en lo relativo al procedimiento para su justificación, se estará a las previsiones que, con arreglo a lo dispuesto en las correspondientes instrucciones que se dicten al efecto y en las disposiciones legales vigentes en cada momento, resulten de aplicación.



Artículo 12. *Excedencias*

En materia de excedencias se estará a las previsiones que, con arreglo a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, resulten de aplicación.

Los trabajadores de la FAXPG que asuman funciones directivas en virtud de un contrato de alta dirección pasarán a la situación de excedencia forzosa en su puesto de origen, con la consecuente reserva del puesto de trabajo.

Artículo 13. *Incapacidad temporal e invalidez permanente*

1. En situaciones de incapacidad temporal se abonará un complemento, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al que se cause la incapacidad, desde la fecha de inicio.

2. En el supuesto de incapacidad temporal el contrato laboral se entiende en suspenso durante el tiempo que dure la misma.

3. En el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez, el contrato permanecerá en suspenso durante tres años a contar desde la fecha de la resolución que lo declaró si, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del/de la trabajador/a va a ser posiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y así se indique en la resolución administrativa.

4. Serán admisibles como ausencias justificadas y no darán lugar a deducción retributiva los casos de ausencia durante la totalidad de una jornada ordinaria de trabajo, y hasta un máximo de cuatro días a lo largo del año, por causa de enfermedad o accidente, que no dé lugar a incapacidad temporal; en este caso, de este cómputo total de cuatro días, solo dos podrán tener lugar en días consecutivos.

5. El trabajador tiene la obligación de entregar a la empresa la copia dirigida a la empresa de los partes médicos de baja y de confirmación en el plazo de tres días y la copia del parte médico de alta dentro de las 24 horas siguientes desde su expedición.

Artículo 14. *Jubilaciones*

En lo tocante a la jubilación del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se estará a lo dispuesto, con carácter general y básico, en la normativa que re-



sulte aplicable en cada momento, y de conformidad con las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de la Seguridad Social que sea igualmente aplicable.

La FAXPG tramitará ante la Seguridad Social, a solicitud del/de la trabajador/a afectado/a, la jubilación de sus empleados/as.

Artículo 15. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

En todo lo referente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral se estará a las previsiones que, con arreglo a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, resulten de aplicación.

Artículo 16. *Formación profesional, actualización y perfeccionamiento*

Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los/las trabajadores/as, y para facilitar su formación y promoción profesional, los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente convenio.

La empresa y la representación de los y las trabajadores/as reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación del/de la trabajador/a que preste sus servicios en la empresa, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los/las trabajadores/as y crear un mecanismo válido para articular la promoción es la formación.

Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera de los/las trabajadores/as y a la promoción.



La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados en algún sector o materia propia del trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los/las trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los/las trabajadores/as que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie al/a la trabajador/a y a la dinámica de la empresa.

Desarrollo de la formación.

1. La formación se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el 100 % del tiempo destinado a formación computará como trabajo efectivamente realizado, siempre que dicha formación sea aconsejada por la empresa.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Permisos individuales de formación.

La entidad se compromete a aportar todos los medios para que los/las trabajadores/as que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.



Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Sectorial de Formación, para las cuales pueden solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del/de la trabajador/a y a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

La duración del permiso no excederá las 200 horas al año, siendo proporcional en el caso de que la duración del contrato sea inferior a un año, salvo que la entidad adopte otro criterio.

Coste de la formación.

Las acciones formativas incluidas en el plan de formación de la entidad serán financiadas con cargo al crédito para la formación continua a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, corriendo todos los gastos que se deriven de la organización de la formación continua de sus trabajadores/as a cargo de la entidad (gastos de desplazamiento, manutención).

Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en los dichos cursos, se harán constar en los expedientes de los/las trabajadores/as que los realicen y tendrán relevancia en su promoción profesional.

Criterios de selección en la asistencia a cursos.

Primará el principio de neutralidad a la hora de seleccionar a los participantes de las acciones formativas. Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los/las trabajadores/as que hayan participado en menos ocasiones y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en el futuro próximo, según la decisión organizativa de la entidad.



Obligaciones de la formación.

La FAXPG podrá encomendar a los/las trabajadores/as la asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas referentes a su especialidad y su trabajo específico y/o siempre que deriven beneficios para el servicio.

Artículo 17. *Derechos sindicales y de representación colectiva*

1. El comité de empresa y delegados/as de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos, funciones y garantías, sin perjuicio de lo fijado al respecto por la normativa de aplicación:

a) Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

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

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

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa, los/las delegados/as de prevención para poder cumplir las funciones que la Ley de prevención de riesgos laborales les encomienden dispondrán de un crédito horario mínimo de 30 horas para su formación en dicha materia, sin cargo al crédito horario sindical, del previsto para el ejercicio de las funciones y competencias contempladas en la LPRL. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa. Deberá realizarse dentro del horario laboral, computando como trabajo efectivamente realizado.

e) Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles por todos/as los/las trabajadores/



as, uno para la información del comité de empresa y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con la representación sindical de los/las trabajadores/as. Será responsabilidad de los representantes del personal la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación con los trabajadores a través de medios informáticos.

f) Los delegados del comité de empresa y/o trabajadores/as designados/as para la negociación del convenio colectivo dispondrán, durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la realización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Asimismo, para el ejercicio habitual de sus funciones dispondrán de un crédito horario retribuido en la cuantía legalmente fijada.

g) Todo, trabajador/a podrá ser elector o elegible para ostentar cargos de representación del personal, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de libertades sindicales.

h) La FAXPG facilitará al comité de empresa y a los/las delegados/as de personal los espacios y materiales oportunos para mejor desarrollo de sus funciones.

2. El comité de empresa y los/las delegados sindicales, o el 15 % del total de la plantilla de trabajadores/as, en aquellos centros de trabajo de más de 50 empleados, y el 20 % en aquellos de menos de 50 empleados/as, podrán convocar reuniones con una antelación mínima de 72 horas, previa notificación por escrito a la empresa.

3. Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio podrán acumular las horas de los distintos representantes. Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la organización patronal correspondiente el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

En aquellos períodos de no negociación, los miembros de comités de empresa o delegados/as sindicales podrán, voluntariamente, acumular las horas sindicales que se estime oportuno poniéndolas a disposición del resto de miembros del comité de empresa o delegados/as sindicales de su entidad, con obligación de comunicar dicha situación a la entidad por la que son contratados/as.



Artículo 18. Sistema retributivo

1. El sistema retributivo aplicable al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se configura en base a la siguiente estructura salarial:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complementos salariales asociados al puesto/ocupación desempeñados.

2. Salario base.

El concepto de salario base mensual se percibirá conforme al grupo profesional de pertenencia y en las cuantías fijadas para su nivel retributivo correspondiente, en los términos de lo previsto en la tabla salarial anexa.

3. Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad consistente en cuatrienios del cinco por ciento del salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá superar, en ningún caso, más del 25 % del salario base.

4. Complementos salariales.

- Complemento de coordinación o responsabilidad técnica.

Será retribuido con este complemento el personal que ejerza funciones de coordinación en áreas de actividad de la entidad de una naturaleza eminentemente técnica, que lleven implícita la supervisión, la dirección y control de un equipo de personal técnico.

- Complemento de especial disponibilidad.

Será retribuido con este complemento el personal que por razón de las particulares características de su puesto de trabajo deba prestar una especial disponibilidad y flexibilidad horaria, lo cual implica que, frecuentemente, deba estar a disposición del superior inmediato con una distribución del tiempo de trabajo singular, que no se corresponde a la



establecida, con carácter general, en el presente convenio colectivo y sin que ello suponga un aumento en las horas de trabajo establecidas para la jornada ordinaria.

Dichos complementos serán retribuidos en las cuantías fijadas en la tabla anexa y su percepción no generará derecho adquirido alguno, siendo percibido solo cuando se realicen efectivamente las funciones encomendadas.

5. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre. El importe de cada una de ellas será una mensualidad del salario base más la antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

6. Anticipos.

Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar en la empresa un anticipo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real. La amortización de ese anticipo no excederá del 5 % del salario base.

7. Dietas y desplazamientos.

Por desayuno: 6,16 €.

Por almuerzo: 18,45 €.

Por cena: 13,33 €.

Por alojamiento: pernocta pagada con un límite máximo de 60 €.

Estas cantidades serán incrementadas conforme a la subida salarial.

El kilometraje será a razón de 0,19 céntimos el kilómetro, esta cantidad será equiparada en cada momento con la cantidad máxima establecida por la hacienda pública que esté exenta de cotización y retención, vigente en cada momento.



8. Actualización.

Las retribuciones fijadas en este convenio se actualizarán anualmente, sin necesidad de negociación, de acuerdo con el IPC interanual general español.

Artículo 19. *Contratos eventuales*

Para atender a períodos de acumulación de tareas, la FAXPG podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este convenio colectivo y en el artículo 15.b) del Estatuto de los trabajadores, por un tiempo no superior a seis (6) meses dentro de un período de doce (12) meses.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes hasta el referido plazo de seis (6) meses.

Artículo 20. *Promoción profesional*

La cobertura de plazas vacantes de personal se llevará a cabo dando prioridad a la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras de plantilla, recurriendo a contratación externa cuando dichas plazas no puedan cubrirse internamente.

Artículo 21. *Mejoras sociales*

– Póliza de accidentes:

La FAXPG suscribirá una póliza de accidentes que garantice a todos los/las trabajadores/as un capital de 20.000 € por muerte y 25.000 € por invalidez permanente, derivada, en ambos casos, de accidente.

La empresa garantizará al trabajador el 100 por ciento del salario que le corresponda percibir en el momento de producirse la baja, en los supuestos de IT derivados de accidente laboral o por contingencias profesionales.

Artículo 22. *Seguridad y salud laboral*

La FAXPG y el personal afectado por el presente convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



La FAXPG garantizará a los/las trabajadores/as la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el servicio de prevención establezca para cada una de las ocupaciones laborales.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el estado de salud del/de la trabajador/a o para verificar si el estado de salud del mismo puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás compañeros/as u otros. Así pues, en estos casos los/las trabajadores/as tendrán el derecho y a la vez la obligación de someterse a revisiones médicas, tanto previas al ingreso en el puesto de trabajo como periódicas.

En cada caso se deberá optar por la realización de las pruebas o revisiones que causen las menores molestias a los/las trabajadores/as y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de los datos relacionados con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los/las trabajadores/as afectados/as y no podrán ser usados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador/a.

Cuando en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la mujer embarazada o para el feto, según informe emitido por el Servicio Público de Salud, o bien pueda influir negativamente en el período de lactancia (natural o artificial), la FAXPG, centro o entidad, a propuesta de los/las trabajadores/as, procederá a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual que, en ningún caso, se podrá aplicar cuando concurren alguna de estas circunstancias, salvo que exista un deseo manifiesto por parte de la trabajadora.

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización, de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará, al margen del real decreto antes citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE de 17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencias en centros educativos y otros, así como en la Ley de 21 de



enero de 1985 (BOE 25 de enero) sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado con los/las trabajadores/as, permitiendo su participación. Asimismo, tal como establecen las disposiciones legales enumeradas, se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambie o altere alguno de los lugares o puestos de trabajo.

Asimismo, la FAXPG informará a los/las representantes de los/las trabajadores/as y a estos/as de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado, mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se impartirá a cada trabajador/a una formación teórico-práctica de una duración mínima de 15 horas. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, descontándose estas de su jornada de trabajo habitual. La formación la podrá impartir la empresa, con medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste en ningún caso recaerá sobre el/la trabajador/a.

Artículo 23. *Régimen disciplinario*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

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

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

3. La falta repetida de puntualidad sin causa justificada de hasta tres al mes.

4. 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 riesgo para los/las usuarios/as, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave en razón del daño a las personas que se derive de dicha conducta.



b) Faltas graves:

1. Desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de su trabajo con perjuicio para la empresa o los/las usuarios/as.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco (5) días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por este motivo.

4. El uso de programas informáticos en provecho propio o de terceros.

5. Presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los/las usuarios/as.

2. Hacer públicos o hacer mal uso de datos de carácter confidencial de la organización.

3. Falsear los datos voluntariamente.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La falta reiterada de puntualidad no justificada durante más de diez días al mes o más de treinta días en el trimestre.

6. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad hacia los/as trabajadores/as o los/as usuarios/as.

7. La obtención de beneficios económicos o en especie de los/las usuarios/as o de sus familias.

8. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los/las usuarios/as o del resto de trabajadores/as.



9. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y/o de los derechos sindicales.

10. Simulación de enfermedad.

11. Realizar denuncias infundadas hacia la empresa, compañeros y/o usuarios.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

2. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince (15) a treinta (30) días con o sin apercibimiento de despido, pudiendo llegar hasta el despido.

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

Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al/a la interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados/as de personal y, en su caso, a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción remitiendo al/a la interesado/a el pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. El/La trabajador/a afectado dispondrá de un plazo de 48 horas hábiles para manifestar a la empresa lo que considere conveniente para el esclarecimiento del expediente. Transcurrido dicho plazo y aunque el/la trabajador/a no haya hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a la resolución del expediente contradictorio que podrá concluir con la imposición al/a la trabajador/a de la sanción que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y con lo estipulado por el presente convenio.



Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal o miembros con cargo de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los cincuenta y cinco días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Entre la falta y la comunicación de la misma no deben de transcurrir más de quince (15) días.

Infraacciones de los empresarios.

Ante la supuesta omisión o acción cometida por los titulares de la empresa, que sea contraria a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, el personal contratado, a través de los representantes legales de los/las trabajadores/as, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando verbalmente o por escrito a la propia entidad.

Si en el plazo de quince días hábiles desde la notificación oficial al titular no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Conciliación, Arbitraje e Interpretación, la cual, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo.

En todo caso, se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes y especialmente a lo dispuesto en la Ley 5/2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones de orden social.

Artículo 24. Procedimiento en caso de desacuerdo en los procesos de inaplicación de las condiciones de trabajo

Por las discrepancias que pudieran surgir, en su caso, por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, el procedimiento a seguir para solventar de manera efectiva dichas discrepancias será el establecido al efecto en dicho artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.



Disposición adicional primera. *Puestos de trabajo y categorías por grupo*

Se integrarán en el grupo profesional I los/las ocupantes de los siguientes puestos de trabajo y/o categorías profesionales: técnico/a superior de administración y finanzas, técnico/a superior de proyectos y calidad, técnico/a superior de recursos humanos, técnico/a superior de comunicación, agente de empleo, técnico/a de orientación laboral, psicólogo/a; pedagogo/a, educador/a, trabajador/a social, técnico/a superior.

Se integrarán en el grupo profesional II los/las ocupantes de los siguientes puestos de trabajo y/o categorías profesionales: técnico/a administrativo, técnico/a multimedia, contable, técnico/a mantenimiento informático, secretaria de dirección, orientador/ora de LSE, técnico/a especialista.

Se integrarán en el grupo profesional III los ocupantes de los/las siguientes puestos de trabajo y/o categorías profesionales: intérprete de LSE-GI, telefonista GI.

Se integrarán en el grupo profesional IV los ocupantes de los/las siguientes puestos de trabajo y/o categorías profesionales: especialista en LSE, adecoso-agente de recursos sociales, auxiliar administrativo.

Se integrarán en el grupo profesional V los ocupantes de los/las siguientes puestos de trabajo y/o categorías profesionales: limpiador/a, subalterno.

Disposición adicional segunda. *Desarrollo sostenible*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover políticas de desarrollo sostenible mediante la adopción de iniciativas orientadas hacia un modelo de desarrollo más respetuoso con el medio ambiente y a través de la adopción de buenas prácticas ambientales que induzcan el uso sostenible de los recursos de la FAXPG y que permitan reducir el impacto medioambiental. En concreto, estas iniciativas deberán perseguir los siguientes objetivos:

- Menor gasto posible de materiales y búsqueda de la eficiencia energética.
- Mayor empleo de materiales renovables.
- Promoción de las energías limpias, reducción de emisiones y tratamiento eficaz de residuos.



Disposición adicional tercera. *Garantía retributiva*

Se garantiza a todo el personal que en el momento de la aprobación de este convenio preste servicios en la FAXPG el mantenimiento de sus condiciones retributivas, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con la normativa vigente, se puedan adoptar con el fin de garantizar una mayor justicia retributiva y la viabilidad económica de la Federación.

Aquellos trabajadores que en el momento de aprobación del convenio vengan percibiendo unas retribuciones superiores a las fijadas en las tablas salariales del mismo, percibirán un complemento personal transitorio, cuya cuantía será la diferencia entre lo percibido por el/la trabajador/ora y lo que debería percibir de acuerdo con lo previsto en las mencionadas tablas.

El complemento personal transitorio será absorbido por los incrementos retributivos de cualquier clase que se produzcan, así como los derivados del cambio de puesto de trabajo, hasta su total extinción.

Disposición adicional cuarta. *Incorporación de acuerdos previos*

Se incorporan al contenido de este convenio, como anexos, los acuerdos adoptados por la FAXPG y los/las representantes del personal en materia de horarios.

Disposición transitoria única. *Asignación de complementos de coordinación y responsabilidad*

En el momento de la firma del convenio, el complemento de coordinación y responsabilidad previsto en el artículo 18.4, en las cuantías fijadas en el anexo II, será atribuido a los/las responsables de los siguientes puestos de trabajo:

100 euros: responsable de administración y finanzas, responsable de proyectos y calidad, responsable de recursos humanos, responsable de comunicación, coordinador/a del servicio de intérpretes de LSE, coordinador/a de empleo, coordinador/a de formación, coordinador/a de formación en LSE, coordinador/a del SAPS, coordinador/a de voluntariado.

La asignación de los restantes complementos, así como la modificación de la asignación del complemento de coordinación y responsabilidad, será determinada por la Dirección de la FAXPG previa información al comité de empresa.



Disposición final única. *Entrada en vigor*

En cuanto a las condiciones económicas, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015.

ANEXO I

Acuerdo de distribución del tiempo de trabajo de especialistas de LSE

La jornada de invierno será de 39 horas efectivas, el horario de trabajo de los/las especialistas de LSE será fijado en función de la planificación anual de la formación de LSE en la FAXPG.

El personal indefinido adaptará su jornada de trabajo a dichos cursos, una vez que finalice el período de cursos volverá a su horario habitual.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá superar diariamente las nueve (9) horas, pero en cómputo semanal se cumplirán las 39 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas.

Se garantizará el derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En compensación por su horario de trabajo flexible, en las épocas no lectivas (Navidad, Carnaval, Semana Santa) los especialistas de LSE trabajarán en horario intensivo de 8.00 a 15.00.

La jornada de verano será de 35 horas semanales prestadas en horario intensivo de lunes a viernes, de 8.00 a 15.00, pero podrá ser modificada para cubrir aquellos cursos o talleres de LSE de verano que se puedan organizar.

ANEXO II

Tabla salarial

Grupos profesionales	Nivel retributivo
I. Técnico/a superior	1.431,14 €
II. Técnicos/as de apoyo	1.214,31 €



Grupos profesionales	Nivel retributivo
III. Intérpretes de LSE-GI	1.173,28 €
IV. Técnicos/as auxiliares	1.132,25 €
V. Personal de oficios y subalterno	1.028,94 €

Complementos

Tipo complemento	Importe
Complemento de coordinación o responsabilidad	100 €/mensuales
Complemento especial de disponibilidad	50 €/mensuales

