



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## D. OTRAS DISPOSICIONES

### CONSEJERÍA DE EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO-CyL), con el código 78000112011998.*

Visto el texto del convenio colectivo de Comisiones Obreras de Castilla y León, suscrito con fecha 23 de noviembre de 2018, de una parte por la representación de la empresa, y de otra por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, esta Dirección General

#### ACUERDA

*Primero.*– Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 26 de febrero de 2019.

*La Directora General de Trabajo  
y Prevención de Riesgos Laborales,  
Fdo.: AMPARO SANZ ALBORNOS*

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE  
COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN (2017-2018-2019-2020)****CAPÍTULO I***Ámbitos**Artículo 1. Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a toda la Comunidad de Castilla y León para las personas trabajadoras de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO-CyL de ahora en adelante).

*Artículo 2. Ámbito funcional.*

Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todas las organizaciones que integran y configuran la estructura sindical de CCOO-CyL, es decir, a las Federaciones de rama, organizaciones territoriales provinciales y al conjunto de las organizaciones de ámbito inferior en ellas integradas: TradeCyl, Fundación «Jesús Pereda» y Fundación «Paz y Solidaridad».

*Artículo 3. Ámbito personal.*

Será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios retribuidos en el ámbito funcional del articulado anterior, y cuya única relación con el Sindicato sea laboral a todos los efectos.

Se excluye de este convenio colectivo a todas aquellas personas que no son asalariadas, y/o que son dirigentes del Sindicato, es decir, las elegidas por los Congresos, Consejos y Comisiones Ejecutivas y, que por tanto, están sujetas a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electos.

*Artículo 4. Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2017, exceptuando aquellos artículos en los que se establezca un período diferente de vigencia, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León (B.O.C. y L.).

*Artículo 5. Normativa supletoria.*

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente convenio colectivo sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conformen la legislación vigente, sin que en ningún caso los trabajadores y las trabajadoras afectadas puedan verse perjudicados.

**CAPÍTULO II***Denuncia, revisión y prórroga del convenio colectivo**Artículo 6. Denuncia, revisión y prórroga del convenio colectivo.*

El presente convenio colectivo se prorrogará automáticamente a su vencimiento en todos sus términos, por períodos anuales, en caso de no haber mediado denuncia en plazo.

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio colectivo podrá denunciarlo por escrito, siempre y cuando lo haga con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia, y/o cualquiera de sus prórrogas.

Hasta la firma de un nuevo convenio colectivo se mantendrá la vigencia del presente.

*Artículo 7. Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### CAPÍTULO III

#### *Comisión paritaria de interpretación del convenio*

*Artículo 8. Constitución, funcionamiento y funciones.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y seguimiento del convenio colectivo integrada como máximo por seis personas, tres representantes legales de la Dirección del Sindicato y otros tres representantes legales designados por el Comité Inter-centros de CCOO-CyL (CI-CCOO CyL), pudiendo nombrar a los/las respectivos/as suplentes.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo solicite, mediante convocatoria expresa comunicada con un mínimo de siete días hábiles de antelación, salvo por razón de urgencia acordada por ambas partes y con indicación de los asuntos a tratar.

Son funciones de la citada Comisión Paritaria:

1. La interpretación, estudio y seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo.
2. El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores y las trabajadoras, comunicando al órgano competente, así como a las personas interesadas, las conclusiones y acuerdos tomados.
3. La propuesta de actualización de las normas del convenio colectivo.
4. La propuesta de definición de categorías no recogidas en el convenio colectivo, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras.
5. Las propuestas de resoluciones a los diversos expedientes de reclasificación del personal que se puedan producir.
6. Cualquier otra que se le atribuya expresamente en este convenio colectivo.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

*Artículo 8 bis. Procedimiento para solventar las discrepancias por la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.*

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO).

En caso de desacuerdo durante el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde el momento que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecidos en el ASACL.

#### CAPÍTULO IV

##### *Clasificación profesional del personal*

El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en la organización. Estarán clasificados en grupos, categorías y niveles profesionales siguientes:

##### *Grupo de Personal Técnico:*

- Personal Técnico Superior, Jefatura de Área.
- Personal Técnico Superior de 1.<sup>a</sup>.
- Personal Técnico Superior de 2.<sup>a</sup>.
- Personal Técnico de Grado Medio.
- Personal Asesor.

##### *Grupo de Administración:*

- Jefatura de Área de Administración.
- Personal Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo/a.

##### *Grupo de Apoyo Sindical:*

- ÁREAS.

##### *Grupo Oficinas:*

- Personal Oficial de Oficinas Varios.

**DEFINICIÓN DE FUNCIONES:**

Estas definiciones tienen por objeto permitir la clasificación en algunas de las categorías de la plantilla actual o futura de CCOO-CyL, incluyendo algunas de sus funciones y responsabilidades. Los puestos de trabajo y las tareas de referencia están definidos en el organigrama.

**GRUPO DE PERSONAL TÉCNICO:***Personal Técnico Superior, Jefatura de Área:*

Son quienes, dependiendo de la Dirección de la organización, será ésta quien les fije cuales son los cometidos que tienen que desempeñar, pero que en todo caso serán de dirección del conjunto de los/as profesionales que contratados/as por el sindicato realizarán las tareas que la Jefatura de Área les encomiende, y con la supervisión personal sobre el grado de cumplimiento del trabajo realizado.

Tendrán la obligación de despachar con la persona responsable de quien dependan, organizando y planificando las tareas del personal a su cargo.

*Personal Técnico Superior de 1.ª.*

Quienes por su especial y singular cualificación realizan tareas técnicas que conllevan sólo su ejecución con autonomía y responsabilidad. Dependen de la Jefatura de Área, o de la persona responsable sindical, y realizan sus tareas con autonomía y responsabilidad.

*Personal Técnico Superior de 2.ª.*

Quienes tienen los conocimientos técnicos y nivel de formación académica para el desarrollo de tareas propias de técnicos superiores, desempeñando las tareas técnicas que conllevan su ejecución con autonomía y responsabilidad dependiendo de un Jefe de Área, o del responsable sindical. Dichos profesionales podrán ascender a Personal Técnico de 1.ª al cumplir tres años de antigüedad en la categoría, previa valoración por la organización, que habrá de realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la fecha en la que se cumplan esos tres años en la categoría. De la valoración se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores (RLPT) a fin de que emita informe no vinculante.

*Personal Técnico Medio.*

Quienes estando en posesión de titulación académica específica, estudios universitarios equivalentes a diplomatura o estudios de grado, desempeñan un puesto de trabajo que comporta responsabilidad directa en el ejercicio de las funciones. Dependen directamente de un Jefe de Área o del responsable sindical y tienen encomendadas tareas de asesoramiento en diferentes materias vinculadas a su nivel de conocimientos. Ejecutan tareas técnicas especializadas con cierta autonomía y responsabilidad, recibiendo supervisión por los resultados obtenidos.

*Personal Asesor.*

Quienes teniendo los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas de asesoramiento en diferentes materias no poseen las titulaciones técnicas correspondientes, o no son exigidas para el acceso a la categoría profesional correspondiente. Dependen directamente de un Jefe de Área o del responsable sindical, realizando sus tareas directamente con la supervisión de los responsables.

**GRUPO DE ADMINISTRACIÓN:***Jefatura de Área de Administración.*

Quienes dependiendo del responsable sindical realizan tareas administrativas u otros servicios, pudiendo tener personal a su cargo, y tienen encomendado el seguimiento de actividades en un ámbito superior.

Entre sus funciones están las de asignación de tareas al personal que de ellos depende, así como la supervisión del mismo y la resolución de las incidencias que puedan surgir.

*Personal Oficial de 1.ª Administrativo/a.*

Quienes con autonomía y responsabilidad desempeñan funciones administrativas en alguno de los departamentos o servicios de la organización. Llevará a cabo las siguientes tareas:

- Organización del trabajo administrativo en lo referente: contabilidad, compras, facturación, nóminas, seguros sociales... siempre en función de la legislación vigente, normas establecidas o indicaciones de un superior.
- Confección de informes básicos.
- Gestión interna o externa de documentación laboral, administrativa o de cualquier otra naturaleza que le sea encomendada ante personal de la organización, oficiales y empresas privadas, debiendo desplazarse a los mismos en caso que fuera necesario.
- Registro y tramitación de documentación de entidades públicas (Oficina Territorial de Trabajo (OTT), Juzgados, Junta...).
- Atención personal o telefónica para dar u obtener información sobre cualquier asunto relacionado con su servicio, a fin de obtener los datos precisos para su gestión.
- Redacción, cumplimentado y comprobación de impresos o documentos de control, así como su registro, archivo o custodia, manteniendo las normas de actuación establecidas.
- Manejo de terminales informáticos, así como de aplicaciones informáticas específicas.

**GRUPO DE APOYO SINDICAL:***Áreas.*

Quienes teniendo los conocimientos necesarios realizan las tareas propias de los procesos electorales, dan asesoramiento y apoyo a las federaciones y realizan trabajo sindical.

**GRUPO DE OFICIOS:***Personal Oficial de Oficios Varios.*

Quienes realizan las tareas de limpieza, vigilancia, mantenimiento de locales y fotocopiadoras, reparto, etc.

**CAPÍTULO V****Contratación****Artículo 9. Disposiciones generales.**

La contratación de personal se ajustará a las normas legales vigentes sobre esta materia y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose CCOO-CyL a la utilización de los diferentes modelos de contratación previstos por la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos.

Ante la situación que genera la actividad del sindicato, en tareas y programas específicos negociados con las Administraciones Públicas u otras entidades, los trabajadores y las trabajadoras necesarias para el desarrollo de estos acuerdos serán contratados/as en la modalidad que mejor que se adapte a esta circunstancia, buscando siempre la mayor estabilidad posible.

**Artículo 10. Contratación de personal.**

A. Las nuevas contrataciones y puestos de trabajo vacantes se publicarán mediante anuncios en los tablones que existen en los locales del sindicato a tal efecto, manteniéndose durante al menos 10 días antes de realizar las correspondientes pruebas de selección, así como en las páginas web de CCOO-CyL.

B. Se realizarán las necesarias pruebas de conocimientos, aptitud y/o personalidad para seleccionar a la persona más idónea para cubrir la vacante solicitada.

C. Se informará al CI-CCOO CyL de todas las contrataciones y de las vacantes a cubrir, además de las características de las pruebas de selección, convocándose a este para participar directamente en las mismas y así tengan acceso a toda la información definitiva del proceso de selección.

D. COO-CyL cumplirá lo recogido en la Ley General de Discapacidad para ello garantizará que siempre estará cubierto el 2% del total de la plantilla con personal con diversidad funcional.

La indemnización por extinción de la relación laboral temporal a las personas con contrato temporal será de 20 días por año trabajado.

**Artículo 11. Formalización de contratos y períodos de prueba.**

Los contratos se formalizarán siempre por escrito. Se fija un período de prueba de treinta días para todos los trabajadores y las trabajadoras, excepto para el personal técnico profesional, cuyo período de prueba será de noventa días en los contratos de duración indefinida o de duración determinada cuyo vínculo sea de un año o más.

**Artículo 12. Ceses.**

Es requisito imprescindible preavisar el cese con un mínimo de quince días naturales por parte del sindicato, y de diez días por parte del trabajador o la trabajadora, sea cual fuere la modalidad de contratación utilizada, con la excepción de los contratos de sustitución o de aquellos de obra o servicio de duración inferior a seis meses.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la empresa o del trabajador o la trabajadora, se abonará o descontará un día de salario bruto.

*Artículo 13. Promoción en el trabajo.*

Con anterioridad a la contratación de nuevo personal, CCOO-CyL dará siempre la posibilidad de promocionar a sus trabajadores y trabajadoras.

Los puestos de trabajo que precisen una nueva contratación se cubrirán entre el personal de la plantilla observándose lo siguiente:

- 1.– Podrán optar a dicho puesto de trabajo, por el siguiente orden, aquellos trabajadores o trabajadoras de la misma categoría, del mismo grupo y, finalmente, cualquier otro trabajador o trabajadora.
- 2.– Estos puestos de trabajo serán comunicados al personal mediante la exposición en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo durante tres días, y a través del correo electrónico de cada trabajador y trabajadora.
- 3.– Se concederá un plazo de una semana para la recepción en Recursos Humanos de las candidaturas interesadas.
- 4.– El Departamento de RRHH de CCOO de Castilla y León considerará todas las solicitudes, seleccionando a las que se consideren idóneas, estableciendo, si lo considera conveniente, la celebración de proceso selectivo.
- 5.– De todo el proceso tendrá conocimiento el CI-CCOO CyL.

*Artículo 13 (bis). Estabilidad en el empleo.*

CCOO CyL se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio, al menos, el 90% de la plantilla con contrato indefinido. Para la obtención de este porcentaje se excluyen aquellas personas que son dirigentes del Sindicato, es decir, elegidas por los Congresos, Consejos y Comisiones Ejecutivas.

*Artículo 14. Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el sindicato se realizará conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que el trabajador o la trabajadora reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.
3. La movilidad funcional dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.
4. Si la organización precisara destinar a un trabajador o trabajadora tareas de inferior categoría a la asignada, estas personas no podrán superar los 45 días en un año o 75 días en dos años. Si se excede este período se rotará el destino entre el resto de personal (hasta la categoría inmediatamente superior) hasta



cubrir la incidencia. En dicho período se mantendrán todos los emolumentos que correspondan a su categoría, no sufriendo ninguna reducción en los mismos.

5. Ante la presencia de cambios de funciones de categoría superior, tanto del mismo grupo profesional o de un grupo superior, el cambio no podrá superar el período temporal de cinco meses en un año, o de ocho en dos años. En dicho período percibirán los emolumentos correspondientes a la categoría superior que está desarrollando.
6. En el caso de superar dicho período temporal de cambio, la persona afectada por el mismo podrá reclamar la nueva categoría profesional al haber superado los límites de tiempo establecidos en el presente artículo.
7. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT.

#### *Artículo 15. Movilidad geográfica.*

##### *Concepto y modalidades.*

1. Se configura la movilidad geográfica dentro del sindicato en caso de necesidad debidamente acreditada y derivada de causas organizativas.
2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a lo establecido en el artículo 40 del TRET.

##### *Traslados.*

Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa del trabajador o la trabajadora afectada, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

Con carácter previo, el Sindicato pondrá en conocimiento de la plantilla y el CI-CCOO CyL el puesto o puestos a cubrir. Se abrirá un plazo de cinco días naturales para la adscripción voluntaria de las personas trabajadoras la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir, siempre y cuando el departamento de Recursos Humanos compruebe que la persona encaja perfectamente en el perfil y cumple los requisitos necesarios de titulación, categoría profesional, formación, competencias... requeridos para desempeñar dicho puesto.

Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, el sindicato podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la RLPT.

Después de un traslado de noventa días de duración, la persona afectada no puede ser objeto de otro hasta que no hayan transcurrido 180 días desde la finalización del último, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia del/la afectado/a.

El traslado no podrá suponer ningún menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora en cuestión, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

1. Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:
  - *10 días laborables de permiso* hasta la incorporación al nuevo puesto de trabajo.
  - Complemento salarial de 400 € al mes, con un máximo de seis meses. O la parte proporcional del tiempo de traslado.
  - El/la trabajador/a trasladado/a tendrá reservado durante tres años desde la fecha de traslado, su anterior puesto de trabajo o el primer puesto vacante de su misma categoría en su centro de trabajo de origen.
2. Notificada la decisión del traslado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas, o la extinción de su contrato de trabajo en las condiciones que hubieren sido acordadas. O también, en su caso, con la percepción de una indemnización de 33 días de salario por cada año de servicio prestado en el Sindicato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo a percibir de veinticuatro mensualidades.
3. En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos, o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona trabajadora y/o la representación sindical puedan ejercitar ante la jurisdicción competente.
4. Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.
5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 40 del TRET.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT.

#### *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.5 del TRET.

Los desplazamientos requerirán la existencia de razones organizativas.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, la persona empleada deberá ser informada del desplazamiento con

una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, y que no podrá ser inferior a cinco días laborables.

3. Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de diez días laborables, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación sindical.
4. En los desplazamientos, el sindicato abonará, además de los salarios, 20€ por día efectivo de traslado más los gastos de desplazamiento y las dietas. La persona trabajadora también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.
5. El tiempo de desplazamiento será considerado íntegramente como tiempo de trabajo efectivo.
6. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el mismo tratamiento previsto en la Ley y en el presente convenio que el relativo para los traslados.

El sindicato deberá comunicar su decisión y las razones del traslado a la RLPT para su validez.

## CAPÍTULO VI

### *Jornada, horario, calendario, vacaciones, permisos y excedencias*

#### *Artículo 16. Jornada, horario y calendario.*

Se establece una jornada anual de 1.575 horas de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes, trabajándose dos tardes a la semana y garantizándose la libranza de las otras tres tardes, siendo una de ellas necesariamente la del viernes.

En aquellos centros de trabajo donde resulte de todo punto imposible organizativamente, y previa acreditación de las causas al CI-CCOO CyL y a la totalidad de la RLPT, se podrá trabajar tres tardes descansando dos tardes, una de ellas, necesariamente en viernes.

La distribución de la jornada de trabajo se establecerá entre las 8:00 y las 20:00 horas.

Cuando organizativamente se pueda, se permitirá una flexibilidad de media hora a la entrada y media hora a la salida en el horario de mañana o tarde. Esta flexibilidad implica la verificación de control horario de la jornada por parte de la Dirección del Sindicato, que consistirá en la obligatoriedad de realizar los correspondientes marcajes en el reloj u otros medios de control, tanto en la entrada y salida de trabajo como en todos aquellos casos en los que la persona trabajadora se ausente del centro de trabajo, cualquiera que sea la causa (desayuno, salida externa, etc.).

La jornada del personal adjunto y del personal técnico de apoyo estará supeditada al funcionamiento ordinario y operativo de la persona responsable del que dependan.

La jornada de verano será desde el 15 de junio hasta el 31 de agosto; durante esta y durante las fiestas patronales la jornada será continuada y de turno de mañana, ajustando el horario a cuadrar el cómputo de horas anuales.

En el mes de diciembre de cada año, y de mutuo acuerdo con la representación sindical, la Comisión Ejecutiva Regional confeccionará el calendario laboral en el que se recogerán las fiestas retribuidas de ámbito nacional, autonómico y local, no teniendo en cuenta en este sentido los días 24 y 31 de diciembre, que siempre serán considerados no laborables. Del mismo modo se hará la distribución de la jornada para todos los centros de trabajo.

Todas las personas de la plantilla de CCOO-CyL que tengan una jornada mínima de mañana de cuatro horas tendrán derecho al disfrute, durante ese período laboral, de un descanso efectivo de 20 minutos. Dicho período será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras que por organización del trabajo y bajo la dirección, autorización y la debida justificación documental de sus responsables directos, tengan que ocupar su jornada de trabajo en la organización y desarrollo de congresos, jornadas etc., propios de la actividad sindical, siempre y cuando estas actividades supongan sobrepasar su jornada establecida, compensarán dichas horas de exceso en tiempo de descanso. Este excedente temporal habrá de ser disfrutado, de mutuo acuerdo entre las partes, dentro de los dos meses siguientes a su realización, previa comunicación al departamento de Recursos Humanos. Dicha compensación se tendrá que realizar con la acumulación de las horas realizadas hasta alcanzar jornadas de descanso completas, a la media de siete horas diarias. No se pierde el derecho a compensar si no se alcanzan esas siete horas.

Si estos trabajos se efectuaran en día no laborable, las horas realizadas se retribuirán al doble de las horas empleadas, siendo la jornada completa compensada con dos días libres.

#### *Artículo 17. Vacaciones.*

Toda la plantilla de CCOO-CyL dispondrá de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables, excepto en aquellos casos en los que la Dirección del Sindicato obligue a disfrutarlas en una época concreta. En esta circunstancia el período vacacional de las personas afectadas se incrementaría en tres días laborables más hasta alcanzar las 27 jornadas de asueto.

A fin de asegurar la actividad sindical se establecerá en el primer trimestre del año, y de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección del Sindicato, un calendario con tres turnos máximos de vacaciones para cada persona.

El disfrute de las vacaciones del correspondiente año no podrá exceder del día 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones anuales podrán ser fraccionadas de forma voluntaria por el trabajador o la trabajadora hasta en tres períodos como máximo. En el caso que se opte por dos períodos, pueden ser de 19 y 5 días laborales, respectivamente, disfrutando el período de 19 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, quedando la ubicación del segundo plazo a voluntad de trabajador o trabajadora. Este último comenzará de forma general en lunes, o en caso de ser festivo, al día siguiente.

También se pueden dividir en dos períodos de 12 días laborables cada uno de ellos, en cuyo caso su disfrute habrá de estar comprendido entre el 15 de junio y el 10 de septiembre, como máximo.

Se permite un fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos de cinco días laborables cada uno fuera del período de jornada continua de verano, siendo obligatorio los 14 días laborables disfrutarlos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre que exista acuerdo entre las partes.

Las peticiones de vacaciones de la plantilla tendrán que garantizar la actividad de la organización y los servicios que se prestan. En el supuesto de coincidencia en el período vacacional entre varias personas trabajadoras, en el caso de que no exista acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo hayan solicitado en tiempo y forma, se le concederá al que lo haya solicitado en primer lugar y sucesivos. De continuar esta situación se resolverá por sorteo la primera vez, siendo rotativo en las sucesivas situaciones que se repita la misma circunstancia.

Con el objetivo del cumplimiento de la jornada efectiva de trabajo, en el momento en que se tenga conocimiento de los períodos vacacionales correspondientes a cada una de las personas asalariadas de CCOO-CyL, el departamento de RRHH elaborará el calendario individualizado.

Aquellos trabajadores y trabajadoras de CCOO-CyL que tengan un contrato de duración menor al de un año natural, tendrán un cómputo de vacaciones proporcional a la duración de su contrato. En el caso de que la finalización del contrato fuera antes de lo previsto, se le descontarán las vacaciones disfrutadas a las que no tuviera derecho.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una baja o Incapacidad Temporal (IT) derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja, 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 IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su baja.

Para el ajuste final de la jornada anual de trabajo efectivo se tendrán que realizar las horas que falten fuera de la jornada laboral ordinaria.

El ajuste final de la jornada se podrá subsanar de forma voluntaria, a petición previa y con aceptación de la Dirección, compensando sobre los días de asuntos propios, al ratio de siete 7 horas por día completo. Las personas que sobrepasen su cómputo global de horas anuales, podrán compensar mediante el procedimiento establecido.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que no quieran compensar en trabajo efectivo o con días de asuntos propios podrán optar por el descuento económico de las mencionadas horas.

*Artículo 18. Permisos retribuidos.*

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Las personas trabajadoras de CCOO-CyL tendrán derecho a los permisos detallados a continuación. La comunicación de la ausencia siempre deberá ser previa, salvo que exista la imposibilidad de hacerlo. En este caso se comunicará lo antes posible. El justificante se deberá aportar en el mismo momento de la incorporación, y en todo caso en el menor tiempo posible. El incumplimiento de dichos requisitos provocará que las ausencias se consideren como injustificadas.

Todo el personal al servicio del Sindicato disfrutará de los siguientes permisos retribuidos, iniciándose siempre el disfrute de los mismos en día laborable:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- b. Tres días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a cien kilómetros de su lugar de residencia, el plazo será de cuatro días. En los casos de enfermedad grave el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua, previo aviso al Sindicato. Este disfrute se puede efectuar en el mismo momento de producirse el hecho causante, durante o a la finalización del mismo.

En este tipo de situaciones se podrán solicitar hasta diez días naturales de permiso con derecho a una retribución del 50% de su salario.

- c. La plantilla de CCOO-CyL tendrá derecho al disfrute de seis días laborables para la realización de gestiones personales, así como para el disfrute de puentes, permisos y compensaciones horarias. No se podrán fraccionar en períodos de media jornada. No podrán juntarse con las vacaciones. Previamente a su disfrute se tendrá que garantizar la actividad de la organización y los servicios que ella presta. En el supuesto de coincidencia de solicitud en un mismo día entre varias personas trabajadoras de la misma Secretaría o Departamento, en el caso de que no exista acuerdo entre ellas, siempre y cuando lo hayan solicitado en tiempo y forma, se concederá al que lo haya solicitado en primer lugar y sucesivos. De continuar así la situación se resolverá por sorteo la primera vez, siendo rotativo en las sucesivas situaciones, siempre que se repita la misma circunstancia.

El permiso deberá solicitarse con una antelación de tres días laborables. La solicitud para disfrutar este permiso en determinados puentes (previamente acordados entre Sindicato y Comité Inter-centros) deberá realizarse con un mínimo de 15 días de antelación. Si las peticiones superan el 50% del total de la plantilla, la organización podrá cerrar las instalaciones a nivel regional, acordando dicho cierre con la RLPT, contabilizando este como un día de asuntos propios para todo el personal.

La fecha límite de disfrute de los permisos que correspondan al año natural será el 15 de enero del siguiente año.

Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada, o bien, una hora al inicio o al final de la misma. Este derecho también podrá usarse de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Así mismo podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia, disfrutándose luego de forma interrumpida desde que se solicite y hasta los 9 meses. Este permiso constituye un derecho individual de trabajadores y trabajadoras, pudiendo ser ejercido sólo por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen en el sindicato.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- d. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- e. Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica del trabajador, trabajadora o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aquel pariente que no entrando dentro del 2.º grado dependa o esté a su cargo. Para ello habrá que aportar el correspondiente justificante que lo acredite. También respecto de aquellas personas menores o incapacitadas, cuya guarda y protección tenga atribuida el trabajador o trabajadora.
- f. Un día por traslado de domicilio. Acreditado documentalmente.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- g. Es interés del sindicato que todos sus trabajadores y trabajadoras puedan mejorar su cualificación personal y profesional. Para ello se garantiza el disfrute de permisos retribuidos para asistencia a exámenes de titulaciones oficiales, debiendo aportar el correspondiente justificante, relacionados con su promoción profesional o personal. En todo caso no se podrá solicitar este permiso más de tres ocasiones para asistir al mismo examen o la misma asignatura. En los casos de exámenes que se celebren fuera de la localidad y/o provincia no se computarán los días de viaje. Quedan excluidos de este derecho los cursos a distancia y/o virtuales.

El permiso deberá solicitarse con cinco días laborales de antelación.

- h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación. También para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- i. Los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

*Artículo 19. Permisos no retribuidos.*

Todo el personal dependiente de CCOO-CyL tiene derecho a disfrutar de quince días como mínimo y treinta días como máximo de permiso no retribuido al año, siempre y cuando la atención y servicio esté garantizado.

La concesión de este permiso será por acuerdo entre las partes, estando supeditado el mismo a la garantía del funcionamiento del sindicato y sus servicios. Este permiso se tendrá que solicitar con quince días de antelación.

*Artículo 20. Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores y las trabajadoras al servicio de CCOO-CyL que tengan más de un año de antigüedad, podrán solicitar una excedencia, cuya duración no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Dicha excedencia se entenderá siempre concedida, sin derecho a percibir retribución alguna, y sin que el período de excedencia compute a ningún efecto.

La petición de excedencia se cursará por escrito, como mínimo con quince días de antelación, a la instancia correspondiente para que lo ponga en conocimiento del organismo sindical afectado.

El derecho de excedencia sólo podrá volver a ser disfrutado por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Dentro de los dos primeros años de excedencia del trabajador o trabajadora se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará con un mes de antelación.

*Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar.*

Las partes asumen el contenido de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para promover Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre relativa a la Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

*Maternidad.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o bien sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de IT.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, 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.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo, hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

#### *Paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de permiso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

#### *Excedencia por cuidado de familiares.*

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el sindicato podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, y la persona en excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el tiempo de esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, o la pareja con la que se conviva.

#### *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-doptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario 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 (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de trabajadoras y trabajadores. No obstante, si dos o más personas asalariadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Así mismo el personal con un sistema de trabajo a jornada partida que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de la concreción del horario dentro de la jornada elegida. Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho o pareja con la que se conviva.

*Artículo 22. Plan de igualdad.*

Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades, la cual tendrá como primer objetivo el negociar y elaborar un Plan de Igualdad para esta organización. Dicha Comisión será paritaria y estará formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del convenio. Esta se dotará de un reglamento interno en el que se marcará una periodicidad de reuniones. Se establece un compromiso de finalización del plan durante la vigencia del presente convenio.

*Artículo 23. Cláusula de no discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen, nacionalidad, ideas religiosas, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

*Artículo 24. Derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora víctima de la citada violencia.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la afectada. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo por decisión propia cuando se vea obligada a abandonarlo como consecuencia de esta situación. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión; en este

caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

*Artículo 25. Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y las trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos del sindicato.

A tal fin se elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuatrienal y documentado, mediante el Servicio de Prevención de Riesgos del Sindicato, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- Una Evaluación de Riesgos, inicial o revisada.
- El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas, la información sobre los riesgos a la plantilla; la formación de los/as trabajadores/as, de los/as delegados/as de prevención, de los/as trabajadores/as designados, de los/as trabajadores/as encargados de poner en práctica medidas de lucha contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y las personas que van a realizar la formación; la vigilancia de la salud protocolizada para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- Las medidas correctoras de riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.

Sin perjuicio de las auditorías reglamentarias a que pueda estar sometido el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, y dentro de las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se establecerá una fórmula de trabajo para evaluar el grado de cumplimiento del Plan Integral de Seguridad y Salud.

A tal efecto, las memorias del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales serán un elemento fundamental para su comprobación.

Se elaborará un reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud a la firma del convenio colectivo, siempre y cuando este no se hubiera realizado.

Las personas elegidas como delegadas de Prevención serán designadas por y entre la representación del personal en el ámbito del comité de empresa.

La adaptación de los/as trabajadores/as sensibles a determinados riesgos se realizará mediante un Comité de Adaptación (constituido en el seno del Comité de Seguridad y Salud) que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del/a trabajador/a y los puestos de trabajo compatibles en relación a la Evaluación de Riesgos.

Los niveles de protección exigibles para los/as trabajadores/as de empresas contratadas son los mismos que para los de la empresa principal o usuaria. Estableciéndose un procedimiento de control en las empresas desde el Comité de Seguridad y Salud, facilitándose la presencia de la representación sindical de las empresas contratadas, en las reuniones del Comité, cuando traten asuntos que les afecten.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, se realizará la consulta previa a la RLPT. En todo caso, el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía.

Los problemas de drogodependencias que se den en el sindicato nunca llevarán aparejada una sanción por parte de la empresa. En estos casos se aplicaran las medidas necesarias que puedan mejorar la salud del trabajador o trabajadora afectada. Se buscará la mejor solución al problema, contando para ello con la RLPT, y siempre buscando facilitar la recuperación de la salud de la persona afectada. Sin olvidar la guarda de las máximas garantías de confidencialidad y respeto que requieren este tipo de asuntos.

Cuando existan problemas puntuales de salud laboral, el delegado o delegada de personal comunicará a la CER el caso, aportando propuestas de solución.

Se realizará una revisión médica anual de manera voluntaria para trabajadores y trabajadoras, facilitando la organización todos los medios necesarios.

La enfermedad del trabajador o trabajadora que sea diagnosticada por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este convenio considerada como accidente de trabajo.

En el caso de enfermedades profesionales no reconocidas en las disposiciones legales, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a los permisos retribuidos imprescindibles para su curación, así como al abono del coste que suponga su rehabilitación.

A estos efectos serán requisitos imprescindibles para reconocer la enfermedad laboral el diagnóstico de dos facultativos, uno de ellos elegido por acuerdo entre la dirección y la plantilla. En caso de diagnósticos contradictorios será preciso recurrir a un tercer facultativo.

En situación de baja (IT) por accidente o enfermedad se abonará el 100% de su retribución.

#### *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de CCOO-CyL adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Sindicato deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo el período que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud. También se obrará de esta manera mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior, o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

No se computará como absentismo el tiempo utilizado para asistencia médica durante el período de embarazo o postparto, así como el tiempo realmente necesario para el cuidado del hijo/a en situaciones excepcionales.

## CAPÍTULO VII

### *Retribuciones*

#### *Artículo 26. Estructura salarial.*

La totalidad de los conceptos salariales a percibir por el conjunto de la plantilla de CCOO-CyL serán los siguientes:

- Salario Convenio.
- Pagas Extras.

**Artículo 27. Pagas extras.**

Se establecen dos pagas extras anuales, una en verano y otra en Navidad, con fechas de abono en la nómina del mes de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

La cuantía de las mismas será de una mensualidad completa cada una de ellas.

A elección del trabajador o trabajadora, se podrán prorratear durante los doce meses del año, siempre que se comunique dentro de la última quincena del mes de noviembre del año anterior al prorrateo de las mismas.

**Artículo 28. Desplazamientos.**

CCOO-CyL dotará, siempre que sea posible, de los medios técnicos de locomoción, que permita el desplazamiento de sus trabajadores y trabajadoras para el desarrollo de su actividad.

Al personal que utilice el vehículo de su propiedad para la ejecución de tareas encargadas por el sindicato se le abonará el importe del kilómetro recorrido que fije el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas como cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos de locomoción exceptuadas de gravamen. Con el abono de esta cantidad quedan cubiertos todos los gastos derivados del uso del automóvil como consecuencia de la relación laboral. CCOO-CyL no responderá de los daños causados al vehículo, cualquiera que sea la causa que los haya provocado, así como de las multas e impuestos.

CCOO-CyL establecerá ayudas económicas para compensar los daños en los vehículos particulares de los trabajadores y las trabajadoras derivados de accidentes de circulación producidos por el desempeño de su puesto de trabajo.

La ayuda, que podrá llegar al 100% del valor del siniestro, no superará, en ningún caso, los 6.000 €.

Las ayudas serán valoradas y concedidas por una comisión formada por cinco personas: Tres elegidas por la Comisión Ejecutiva de CCOO-CyL y dos elegidas por la RLPT.

**Artículo 29. Complemento por IT.**

En los supuestos de IT, ya sea derivada de accidente o enfermedad, se percibirá el cien por cien (100%) del salario.

**Artículo 30. Seguro colectivo.**

CCOO-CyL suscribirá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o total que garantice a las personas empleadas o a sus causahabientes, haya o no responsabilidad de la empresa, al percibo de 30.000 €, en caso de incapacidad permanente total, y de 35.000 €, en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como en caso de muerte producidos por accidente de trabajo.

**Artículo 31. Incremento salarial.**

Se aplicarán a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo los siguientes criterios:

- Para el año 2017 el aumento de los salarios pactados será del 1,7%.



- Para el año 2018 el incremento de los salarios pactados será del 2,3%, con cláusula de revisión salarial incluida de 0,2% de incremento sobre IPC real.
- Para los años 2019 y 2020 se garantiza una subida salarial del 2%, con las siguientes premisas:
  - Si el IPC real fuese inferior al 2%, se mantendría el 2% acordado.
  - Si el IPC real fuese superior al 2%, se sumaría 0,2% del incremento de subida salarial al IPC real.

*Artículo 32. Gastos profesionales.*

Al personal técnico perteneciente a los Servicios Jurídicos de CCOO-CyL que preste sus servicios profesionales para la organización se le abonarán los gastos generales obligatorios derivados del ejercicio de su profesión.

## CAPÍTULO VIII

### *Faltas y sanciones*

Las faltas cometidas por trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los apartados siguientes:

*Artículo 33. Faltas leves.*

Se consideran faltas leves:

- a. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- d. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

*Artículo 34. Faltas graves.*

Son faltas graves:

- a. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.
- b. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- c. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de compañeros y compañeras sin la debida autorización.
- d. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo, y o contra el respeto debido a sus superiores.
- e. Falta de atención y diligencia con el público.

- f. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- g. El abandono de trabajo sin causa justificada.
- h. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- i. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada.

*Artículo 35. Faltas muy graves.*

- a. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c. El hurto y el robo, tanto a la plantilla como al Sindicato o cualquier persona dentro de los locales del mismo o fuera de ellos, durante acto de servicio.
- d. La simulación comprobada de enfermedad o accidente.
- e. La prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar trabajos por cuenta propia o ajena.
- f. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos del Sindicato.
- g. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia, si no media autorización de la misma.
- h. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los/las responsables, compañeros/as o subordinados/as.
- i. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
- j. Las ofensas verbales, físicas, o de cualquier otra naturaleza ejercidas sobre cualquier trabajador/a. Cuando estas ofensas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerarán, además de falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.
- k. Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la empresa o como consecuencia de la relación de trabajo, ofensiva y no deseada por la víctima. Cuando estas conductas sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica serán sancionadas con la inhabilitación o el despido.
- l. Toda conducta que conlleve acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- m. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- n. Sigilo profesional, es decir, el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva.

*Artículo 36. Sanciones.*

## Aplicación:

Las sanciones que las organizaciones puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

## FALTAS LEVES:

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

## FALTAS GRAVES:

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

## FALTAS MUY GRAVES:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b. Inhabilitación durante tres años o definitivamente para pasar a otra categoría idéntica o superior.
- c. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión de hecho en la plantilla y en la actividad del Sindicato.

*Artículo 37. Procedimiento sancionador.*

a. En las faltas leves se le comunicara al trabajador o trabajadora la apertura del correspondiente pliego de cargos por escrito, dando comunicación formal al delegado de personal o comité de empresa. La persona afectada tendrá cinco días para presentar el escrito de alegaciones que crea oportunas, a partir de este, el sindicato impondrá o no la sanción que corresponda.

b. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves se incoará expediente contradictorio por parte del sindicato, en el que será oída, a parte de la persona afectada, al delegado o delegada de personal o comité de empresa.

c. La incoación del expediente habrá de comunicarse por escrito tanto al trabajador o trabajadora como a la representación sindical, la cual podrá intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos supuestamente cometidos.

d. A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la incoación del expediente, se formulará al trabajador o trabajadora el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso de la falta o faltas cometidas y de

las sanciones que podrán ser aplicadas, así como los instructores del mismo. Del citado escrito se dará traslado al delegado o delegada de personal o comité de empresa.

El pliego de cargos se notificará a la persona interesada concediéndole un plazo de cinco días hábiles, para que pueda contestarlo, con las alegaciones que considere convenientes a su defensa, y con la aportación de cuantos documentos considere de interés; en este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias. Idéntico plazo se concede a la representación del personal para que alegue lo que estime necesario.

f. Contestado su pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, las personas que instruyen el expediente elaborarán un informe del caso remitiendo el mismo al sindicato dentro de los diez días siguientes, proponiendo el grado de la falta que se ajuste al hecho ocurrido y propondrán si hubiere lugar a ello, la sanción correspondiente.

g. La Dirección del Sindicato, después del estudio del informe correspondiente, impondrá la sanción oportuna si ha lugar, de acuerdo con los artículos anteriores.

## CAPÍTULO IX

### *Derechos y obligaciones*

#### *Artículo 38. Derechos sindicales.*

Los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios en la estructura organizativa de CCOO-CyL, por su condición de personas asalariadas del Sindicato y por la índole de su trabajo, tienen unos derechos y deberes específicos:

- a. Asistir a las reuniones de los órganos bajo cuya dirección desarrollan sus tareas, cuando en ellas se traten temas relacionados con su trabajo y previa convocatoria de la secretaría en cuestión.
- b. Tienen el derecho y el deber de conocer la línea general del carácter sindical del Sindicato de CCOO y sus modificaciones. Asimismo, deben de estar informadas de todas las resoluciones que afecten al ámbito de su trabajo como asalariadas.
- c. La plantilla elegirá a sus representantes sindicales.
- d. Se garantizarán dos horas retribuidas al año, para la realización de asambleas de trabajadores y trabajadoras.
- e. Se garantiza que la secretaría general de la sección sindical de CCOO disponga del mismo crédito horario que delegadas y delegados de personal en el supuesto caso que dicha secretaría no tenga horas sindicales, no pudiendo sumar ambos derechos.

Las personas que ostentan la representación sindical y que tuvieran la necesidad de desplazarse a alguna localidad para resolver asuntos relacionados con sus funciones, tienen derecho a percibir los gastos de desplazamiento, así como las dietas, a cargo del sindicato.

*Artículo 39. Abuso de autoridad.*

Las personas asalariadas que trabajen en CCOO-CyL pondrán en conocimiento de la Comisión Ejecutiva del organismo donde prestan sus servicios, o donde estén encuadradas, los hechos que supongan abuso de autoridad.

La Comisión Ejecutiva Regional estudiará los hechos, y de comprobar su autenticidad, abrirá expediente disciplinario contra la persona responsable, quien, si está investida de un mandato electivo, tendrá derecho a exigir que dicho expediente se sujete al procedimiento previsto en los Estatutos de CCOO-CyL, y en los de la Confederación Sindical de CCOO.

La sanción a imponer, de aprobarse, será una de las previstas en los citados Estatutos y guardará relación con la gravedad de la falta, pudiendo llegar a la revocación del mandato, que comportará el cese automático de la persona responsable.

*Artículo 40. Formación profesional.*

Se establecerá un Plan de Formación para todos los trabajadores y trabajadoras negociado y pactado con la representación sindical, que incorporará, en su caso, las adaptaciones de jornada necesarias para su realización.

*a) Objetivo de la formación.*

La formación Profesional es un derecho y un deber de los trabajadores teniendo como objetivos:

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

*b) Comisión de formación.*

Con el fin de promover la formación para el conjunto de trabajadores/as de CCOO-CyL, se formará una Comisión Paritaria de Formación que tendrá las siguientes funciones:

- Diagnosticar las necesidades de las distintos áreas de trabajo tanto desde el punto de vista de la dirección, como de los/as trabajadores/as según el siguiente procedimiento:
- Realizar cuestionario a los trabajadores y responsables.
- Análisis de la información recibida del cuestionario.
- Elaboración de un informe detallado de las necesidades formativas de la plantilla.

- Elaborar un Plan Plurianual de Formación con una duración de dos(2) años con los recursos económicos provenientes de las bonificaciones de cuotas por formación (R.D. 395/2007 y Orden TAS/203/07 que se difundirá entre toda la plantilla para su realización). Esta formación se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- Seguimiento del Plan Plurianual de Formación.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realicen los/as trabajadores/as, será obligatoria la asistencia a dichos cursos y se intentarán realizar en jornada laboral o, en su defecto, compensar las horas formativas fuera del horario laboral. En aquellos casos que NO organice el sindicato, y en los que individualmente un trabajador o trabajadora decida matricularse, dicha adaptación se pactará con sus responsables y siempre que no se opongan razones organizativas.

Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y serán concedidos por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita. Dicha petición se realizara con un mes de antelación.

En el caso que el trabajador o trabajadora considere conveniente la asistencia a un curso de Formación Continua relacionado con su puesto trabajo, o que le pueda permitir completar su formación para promocionar o mejorar su situación y dentro de su jornada laboral, lo comunicará a la organización, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso. En ese caso, el 50% del tiempo de permiso será a cargo del sindicato, mientras que el otro 50% será a cuenta de la persona trabajadora.

En el caso que la organización considere necesaria la formación de algún trabajador o trabajadora fuera de su horario de trabajo, las horas de asistencia al curso se compensarán en tiempo de descanso en otro momento.

Habrán sistemas de evaluación y de control de todas las acciones formativas pactadas con la representación sindical.

Para cursar estudios oficiales con regularidad se podrá solicitar la correspondiente reducción de jornada y salario.

Se informará a la plantilla de su derecho a solicitar Permisos Individuales de Formación, con el objeto de realizar acciones formativas presenciales reconocidas por una titulación oficial y el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales. El permiso, remunerado y de hasta 200 horas por año, se concederá siempre que el Sindicato disponga de crédito suficiente por no haberlo agotado en solicitudes anteriores y no se opongan razones organizativas. No implicará una merma en el salario ya que dicho permiso es bonificable.

#### *Artículo 41. Comité inter-centros.*

El Comité Inter-centros de CCOO-CyL estará integrado por el conjunto de la RLPT (delegados de personal y comité de empresa). De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario. La duración del mandato de cada uno de los miembros coincidirá con la duración del su mandato como delegado de personal o miembro del comité de empresa.

El CI-CCOO CyL ostentará por propio derecho reconocido en el presente convenio la representación del conjunto de las personas trabajadoras, siendo de su competencia todas aquellas cuestiones que afecten a más de un centro.

Se establecerá un reglamento de bolsa de horas sindicales para que todos los miembros del CI-CCOO CyL puedan disponer de dichas horas de manera conjunta.

*Artículo 42. Medio Ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario la actuación y desarrollo de las labores del Sindicato de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. También consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales necesarias con el objetivo de trabajar por una transición justa hacia una sociedad sostenible.

Las partes firmantes de este Convenio impulsarán una mayor implicación de todas las personas vinculadas al Sindicato al objeto de conseguir una eficiente gestión ambiental dentro del mismo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Todos los trabajadores y las trabajadoras que realizan funciones de gestión y tratamiento de datos de carácter personal, y sujetos a la Ley Orgánica de Protección de Datos, tendrán la obligación de velar por el cumplimiento de los apartados establecidos sobre esta materia en la ley antes mencionada. El Sindicato pondrá los medios técnicos que permitan dicho cumplimiento.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

Tras la firma de este convenio se creará una Comisión de Estudio de Categorías. Dicho equipo estará formado por un máximo cuatro personas, dos por parte de la Dirección del Sindicato y otras dos por parte del CI-CCOO CyL. Esta Comisión tendrá un plazo máximo de medio año, desde la publicación del presente convenio en el B.O.C. y L., para elaborar un documento que sirva de guía para configurar un nuevo cuadro de categorías profesionales en CCOO-CyL.

**ANEXO I****LLAMAMIENTO DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO**

Se realizará un llamamiento específico e independiente para cada uno de los Programas. Se entiende por llamamiento la incorporación al puesto de trabajo al comienzo de la actividad de cada una de las programaciones, siendo este para los trabajadores y las trabajadoras de un mismo Programa en idéntica fecha y forma.

La empresa deberá llamar al Personal Fijo Discontinuo al inicio de cada una de las programaciones, si bien en atención al volumen de trabajo en cada uno de los centros de trabajo.

El llamamiento se efectuará por escrito de forma que quede constancia de que la persona llamada ha sido notificada, quince días antes de la fecha de inicio de la prestación de los servicios.

A tal efecto, el Personal Fijo Discontinuo estará obligado a notificar cualquier cambio de domicilio, correo electrónico o teléfono del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio, correo electrónico o teléfono desconocido.

En el supuesto de que la persona fija discontinua decidiese no incorporarse al ser llamado, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo como fijo discontinuo con CCOO-CyL.

Si algún/a Trabajador/a Fijo Discontinuo se encontrara, en la fecha de incorporación a su puesto de trabajo, en situación de IT o situación análoga, lo pondrá en conocimiento de la empresa de inmediato y antes de la incorporación. Esta persona se incorporará a su centro de trabajo en el momento de recibir el alta médica. No obstante, la empresa estará obligada a efectuar el alta en la Seguridad Social en la fecha en la que se produzca el llamamiento al puesto de trabajo y, en todo caso, cuando se produzca la incorporación al puesto de trabajo del resto de compañeros/as del Programa al que pertenezca dicho trabajador/a.



<b>PROPUESTA TABLAS SALARIALES 2017-2018-2019-2020</b>					
	<b>CATEGORÍAS:</b>	<b>SALARIOS 2017 +1,7%</b>	<b>SALARIOS 2018 + 2,3%</b>	<b>SALARIOS 2019 + 2%</b>	<b>SALARIOS 2020 + 2%</b>
<b>GRUPO DE TÉCNICOS</b>	<b>PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR 1.ª</b>	2.445,41	2.501,65	2.551,69	2.602,72
	<b>PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR 2.ª</b>	2.223,75	2.274,90	2.320,39	2.366,80
	<b>PERSONAL TÉCNICO GRADO MEDIO</b>	1.870,49	1.913,51	1.951,78	1.990,82
	<b>PERSONAL ASESOR</b>	1.497,91	1.532,36	1.563,01	1.594,27
<b>GRUPO DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>JEFATURA DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN</b>	1.801,56	1.843,00	1.879,86	1.917,45
	<b>PERSONAL OFICIAL 1.º Administrativo/a</b>	1.572,79	1.608,96	1.641,14	1.673,97
<b>GRUPO OFICIOS</b>	<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>	1.367,43	1.398,88	1.426,86	1.455,40
<b>GRUPO SINDICAL</b>	<b>ÁREAS</b>	1.572,79	1.608,96	1.641,14	1.673,97