

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 33/2023, de 30 de junio, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Rioja Acoge para los años 2022 a 2025

202307050100519

III.2559

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Rioja Acoge para los años 2022 a 2025 (Código número 26100011012012), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2023, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

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

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 30 de junio de 2023.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisoló.

III Convenio Colectivo de la empresa Rioja Acoge

CAPÍTULO I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El III Convenio Colectivo de la Empresa Rioja Acoge ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por la representación del personal, reconociéndose como interlocución válida con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de 'buena fe' y 'confianza mutua'.

Artículo 2. *Ámbito funcional (objeto).*

En el presente Convenio Colectivo se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicha Empresa, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales, prevaleciendo lo pactado en contrato individual.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que durante su vigencia tenga la empresa Rioja Acoge en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de empresa afecta a todo el personal contratado por Rioja Acoge que preste sus servicios en sus centros de trabajo de La Rioja, quedando excluido del mismo su personal Directivo y voluntario.

Artículo 5. *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá una vigencia de cuatro (4) años computados del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Artículo 6. *Denuncia, preaviso y plazos de negociación.*

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso, por escrito y dando traslado de la misma a las partes que los suscribieron.

El plazo máximo para iniciar la negociación colectiva será de un mes desde la recepción del documento de denuncia, constituyéndose la Comisión Negociadora, que fijará un calendario de la negociación e iniciará su primera reunión en los quince días siguientes.

Transcurrido un año desde la denuncia el presente convenio mantendrá su vigencia mientras no exista uno nuevo o medie laudo arbitral.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Se acuerda expresamente la vinculación a la totalidad por entender que las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible, quedando nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que una de las partes firmantes, la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare o invalide alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta Paritaria de la representación de las partes negociadoras de interpretación y vigilancia de lo acordado en este Convenio, constituida por dos representaciones, una empresarial y otra del personal en plantilla de la Empresa. Cada representación estará compuesta por dos personas.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

a) Resolver cuantas dudas e interpretaciones se susciten, así como velar por el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente Convenio.

b) Actualización o actualización y modificación, si procede, de las normas del Convenio.

c) Velar por que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

e) Solventar las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la inaplicación salarial del artículo 82.3 del mismo texto legal, de acuerdo con la legalidad vigente de cada momento.

f) Estudiar, resolver y decidir por la vía de mediación y arbitraje las cuestiones que voluntariamente se sometan las partes, así como las cuestiones establecidas en la ley.

g) Conocer las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, de conformidad a la legalidad vigente de cada momento.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresa actuará siguiendo el siguiente procedimiento que garantizará la transparencia, legalidad, participación y celeridad en busca de la mejor solución consensuada paritariamente:

1. Cada una de las dos partes podrá comunicar por escrito las cuestiones objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio, aportando cuanta documentación explicativa estime conveniente.

2. Una vez analizada la solicitud por la otra parte, y en el plazo máximo de siete días naturales se reunirá el pleno de la Comisión.

3. Salvo que ambas partes acuerden un plazo superior, atendiendo a la complejidad del asunto, en el plazo de máximo de tres días laborales se levantará acta de lo acordado.

Artículo 9 bis. La Comisión Mixta de Personal.

Se creará en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio una Comisión Mixta de Personal, conformada por tantas representantes de la plantilla de personal como de la parte empresarial que será la encargada de elaborar:

- El plan de formación anual.
- El plan de igualdad.
- El plan de gestión de la diversidad.
- El procedimiento para el desempeño del teletrabajo.

Esta comisión será permanente y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o siempre que se produzca algún hecho que lo requiera.

Esta comisión velará por que la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad sean elementos transversales en todos los ámbitos de la gestión de la Asociación.

Artículo 10. Normativa aplicable y supletoria.

Todas las materias que son objeto de tratamiento en el presente Convenio Colectivo sustituyen a las condiciones pactadas con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a la Ley de Seguridad y Salud Laboral y la específica para la actividad y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo. Facultad.

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la Entidad, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere al personal contratado y sus representantes legales.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se propongan modificaciones de las condiciones de trabajo que afecten colectivamente al personal, éstas se deberán negociar con su representación legal del según lo dispuesto en el artículo 41RCL 1995\997 del ET.

Artículo 12. Ingreso y provisión de vacantes.

Ambas partes se comprometen en el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente convenio a crear un protocolo de aplicación interna y obligado cumplimiento que contemple la gestión de oferta de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, a los trabajadores y trabajadoras de la entidad que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para ocupar dichas vacantes y plazas.

Recogerá así mismo las informaciones, procedimientos y derechos de participación y consulta para la divulgación de puestos y vacantes y selección de aspirantes, atendiendo siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a aspirantes del exterior, cuando haya miembros de la plantilla con interés en las vacantes. Se considerarán méritos preferentes el haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la asociación. El protocolo recogerá, en todo caso:

- Asegurar el acceso y la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de selección y provisión de nuevos puestos.

- Aplicar medidas de difusión y de selección que favorezcan la diversidad en el equipo de trabajo de todos los proyectos, entendiendo como diversidad de género, cultural, edad, orientación sexual y procedencia, siempre que se cumpla con el perfil y los requisitos definidos para el puesto.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Grupo profesional 0

Se excluye de la aplicación del presente convenio profesionales pertenecientes al grupo profesional 0. Este perfil profesional será de libre designación por la empresa o entidad. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación. Sus retribuciones serán, en todo caso, superiores a las establecidas en la tabla salarial del presente convenio para el grupo I.

Son responsables de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades propias de la entidad.

Establecen las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos.

Son cargos de dirección, coordinación general, gerencia (representantes de la titularidad de la entidad, del personal y de la gestión económica)

Subdirección, coordinación general adjunta, personal adjunto de gerencia (colaboran en la dirección y suplencia de dirección en caso de ausencia)

Grupo profesional I

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Factores de encuadramiento en el grupo I:

- Formación: Universitaria y experiencia laboral acreditada mínima de 3 años.

- Iniciativa/autonomía: Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad y del grupo 0. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico. Gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas; capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

- Mando: Responsabilidad frente a los grupos superiores (respecto de los órganos directivos) e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.

- Responsabilidad: Acceso a información clave de la entidad (económica, líneas políticas de la entidad). Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad.

- Complejidad: Muy alta dificultad. Visión global de la estrategia de la entidad. Supervisión de planes, cumplimiento y seguimiento de programas y proyectos.

- Puestos asociados: Dirección, jefatura, coordinación de departamento, etc.

Grupo profesional II

Se encuadran en este grupo lo profesionales que planifican, coordinan y/o supervisan las funciones técnicas dentro de sus áreas de cometido con la responsabilidad de coordinar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se responsabiliza de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado

Factores de encuadramiento en el grupo II:

- Formación: Universitaria
- Iniciativa/autonomía: En base a su aportación técnica deciden de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.
- Mando: Subordinado a directrices estratégicas, aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican, dirigen y/o coordinan el personal o el conjunto de las funciones.
- Responsabilidad: Constituye el más alto nivel de responsabilidad técnica, aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.
- Complejidad: Alta dificultad. Desarrollo de programas y proyectos. Actividades complejas con objetivos definidos y concretos.
- Puestos asociados: Responsable de programa o proyecto, coordinación de programa o proyecto, coordinación de equipo, responsable de administración.

Grupo profesional III

Se encuadran en este grupo profesionales que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos. Este grupo se divide en tres subgrupos.

El personal será asignado a uno u otro subgrupo en función de los factores específicos que son los que definen los mismos. Así, estarán en el subgrupo 1, 2 o 3 en función de la formación y la complejidad de su puesto de trabajo.

Factores de encuadramiento en el grupo III y sus subgrupos:

Son comunes a los distintos subgrupos del grupo III, los siguientes factores:

- Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo con la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas.
- Mando: En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad y de la función asignada. Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada. En el caso del Grupo III. 1 puede tener personas bajo su supervisión.
- Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje. Responde de su trabajo a las personas del grupo I y II.

Subgrupo III.1. Personal altamente especializado:

- Formación: Universitaria especializada
- Complejidad: Alta dificultad. Alta exigencia de iniciativa. Contacto directo con usuarios. Cumplimiento de objetivos concretos de programas y proyecto.
- Puestos asociados: Técnico/a de programa o proyecto especializado, etc.

Subgrupo III.2. Personal técnico especializado:

- Formación: Universitaria
- Complejidad: Alta dificultad. Exigencia de iniciativa. Contacto directo con usuarios. Cumplimiento de objetivos concretos de programas y proyecto.
- Puestos asociados: Técnico/a de programa o proyecto, etc.

Subgrupo III.3. Personal cualificado:

- Formación: Grado Superior, Medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada)
- Complejidad: Dificultad moderada. Iniciativa supervisada. Contacto directo con usuarios.

- Puestos asociados: Intérprete, administrativo, etc.

Grupo profesional IV

Se encuadran en este grupo profesionales que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad.

Factores de encuadramiento en el grupo IV:

- a) Formación: No se requiere titulación ni experiencia
- b) Iniciativa/autonomía: Actúan de acuerdo con la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.
- c) Mando: Requiere autonomía para realizar las tareas propias de su puesto, aunque están bajo la supervisión de las personas de los grupos II y III. No tienen personas bajo su responsabilidad.
- d) Responsabilidad: La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja. Responde de su trabajo a las personas de los grupos II y III.
- e) Complejidad: Baja. Baja dificultad.
- f) Puestos asociados: Personal de mantenimiento, limpieza, conserjería, etc.

Artículo 14. *Suplencia de titulación.*

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional, podrá ser sustituida por la experiencia en igual categoría en un tiempo mínimo de 3 años, en la misma o distinta Entidad o empresa, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio.

Artículo 15. *Formación.*

Principios generales

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá 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 profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, incluyendo Red Acoge, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación del personal 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 es un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Por esta razón, la Comisión Mixta de Personal acordará anualmente un plan de formación en función de la necesidad o la conveniencia acorde a los objetivos desarrollados en el presente artículo. Este plan incorporará:

- a) la partida económica necesaria para llevarlo a cabo, que estará incluida en el presupuesto anual de la entidad, pudiendo considerar la financiación mediante subvenciones, bonificaciones de la Seguridad Sociales y/o fondos propios.
- b) las adaptaciones de jornada necesarias para la realización, en su caso.

Las actividades formativas no obligatorias se impartirán preferible en el horario laboral. Si ello no es posible, el tiempo de dedicado a estas, siempre que ésta vaya orientada a la mejora del desempeño del trabajo o de la entidad y tenga a aprobación de la Comisión, computará como horas de trabajo.

En el caso en que varias personas del equipo deseen realizar la misma formación y las plazas sean limitadas, la Comisión decidirá quién o quiénes podrán realizarla en función de unos criterios previamente establecidos por la misma.

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

Así pues, la entidad fomentará el reciclaje del personal, destinando parte de la jornada laboral a estas tareas.

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones de éste.
- 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 de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como la ampliación de los conocimientos 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 a la atención efectiva de las personas usuarias, al personal y a la dinámica de la empresa, centro o entidad.

En el caso de que un miembro de la plantilla realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito que tendrá el visto bueno de la Comisión. Si esta persona abandonase la empresa antes de la finalización del plazo pactado o de finalización del contrato, se estará a lo previsto en el punto 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia del plan de formación anual, el personal tendrá derecho a la formación individual, respetándose los siguientes términos:

- Adaptación y/o reducción de la jornada cuando la organización el trabajo lo permita.
- Se podrán solicitar permisos no remunerados por motivos académicos, que deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornadas.*

La jornada anual efectiva máxima durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece en 37,5 horas semanales y con un total anual de 1.685 horas.

En los meses de julio, agosto y septiembre se reducirá la jornada diaria en media hora respecto al horario habitual del resto del año; será por tanto de 35 horas semanales.

El tiempo de desplazamiento a acciones formativas, reuniones u otras actividades relacionadas con las funciones de cada puesto de trabajo del puesto computará como horas trabajadas, no así el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo al inicio de jornada ni al domicilio al finalizar esta.

Se podrá dedicar un porcentaje de la jornada laboral a la formación on line recomendada para el puesto de trabajo, siempre que la actividad laboral y la planificación diaria del trabajo lo permita.

Ambas partes vendrán obligadas a proceder anualmente a la firma del Calendario Laboral, previa negociación.

Artículo 16 bis. *Teletrabajo.*

Se establece una diferencia entre el teletrabajo acordado tras la firma de un contrato que no lo contempló expresamente y el pactado y recogido en el contrato.

Si la entidad acuerda en nuevas contrataciones la realización de parte o todo el desempeño laboral mediante el sistema de teletrabajo, el acuerdo quedará reflejado en el contrato, incluido el coste de suministros y otros gastos que abonar a la persona contratada.

En el caso de la plantilla actual:

En principio el trabajo ha de desempeñarse en los espacios habilitados por la asociación. No obstante, si por motivos: necesidad o conveniencia por razón de conciliación de vida laboral y familiar, o por dificultades en el espacio de trabajo habitual para el adecuado desempeño de las funciones (espacio, concentración, etc), el personal afectado o interesado puede solicitar la realización de parte o todo el desempeño laboral mediante el sistema de teletrabajo.

En ningún caso la entidad puede imponerlo tras la firma del contrato.

La Comisión Mixta de Personal desarrollará las condiciones y los requisitos para su ejercicio.

En lo referente a la prevención de riesgos laborales, nos remitiremos a la sección cuarta del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. La cual se refiere al derecho a la prevención de riesgos laborales. Estableciendo en su artículo 15 la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos laborales, y su normativa en desarrollo.

Artículo 17. *Jornada flexible.*

Con carácter general se establece que la jornada laboral se distribuya de lunes a viernes preferiblemente en horario de mañana, salvo que existan necesidades por la tarde; en ese caso se procurará un acuerdo entre la entidad y profesionales.

Por necesidad de determinados proyectos o actividades puede establecerse para sus profesionales una jornada flexible de trabajo diferente a la anterior. Ello deberá explicitarse en los contratos de trabajo y conllevará un complemento salarial por flexibilidad.

Esta flexibilidad se referirá en principio a la distribución de la jornada entre el lunes y el viernes de cada semana y al propio horario de trabajo. Requiere acuerdo con la representación del personal sobre cada caso (proyecto o actividad).

Cuando el horario flexible implique, de forma sistemática, el desarrollo de una parte de la jornada fuera de la sede y sin horario preestablecido, se establecerá una forma de justificación mensual, por escrito, de las horas trabajadas fuera de la sede. Se establecerá al respecto un procedimiento negociado entre la entidad y profesionales y/o sus representantes legales.

De ser necesario trabajar en fin de semana será compensado por el tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en un 50 por 100.

En el caso en que sea necesario o conveniente participar en acciones fuera del horario laboral establecido, como reuniones, asambleas, acciones de los propios proyectos, o bien impartir o recibir formación, el tiempo dedicado computará en todo caso como horas trabajadas.

Compensación por exceso de jornada de manera excepcional. Las horas extraordinarias son de carácter excepcional y limitadas. Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada efectiva de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal contratado tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas la diferencia entre las efectivamente trabajadas y las que marca el presente convenio para su categoría profesional. El o los periodos vacacionales comenzarán siempre en día hábil.

Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural, salvo los supuestos de contrataciones efectuadas para «curso escolar» en cuyo caso el cómputo se iniciará el 1 de septiembre, finalizando el 31 de agosto.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 28 de febrero del año siguiente al de su devengo, para las contrataciones ordinarias, o del 15 de septiembre, para las contrataciones para 'año escolar'. En caso excepcionales deberá llegarse un acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora.

Las fechas de vacaciones han de ser conocidas como mínimo con 2 meses de antelación. A tal efecto el personal deberá formalizar la solicitud de sus períodos de preferencia con al menos dos meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

En supuestos de discrepancia en la ordenación de vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne al personal un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, el tener personas dependientes a su cargo o menores.

Si con anterioridad al inicio del disfrute del período vacacional ya concedido se incurriera en situación de IT o maternidad, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose éstas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos. Por otra parte, si durante el disfrute de las vacaciones existiera supuesto de maternidad o paternidad, las vacaciones quedarán interrumpidas durante el número de días que comprenda el supuesto de que se trate.

El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Artículo 19. *Reducción de jornada.*

El personal que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe

otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los doce años.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo.

Si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al personal, dentro de su jornada diaria ordinaria. El personal deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 20. *Licencias no retribuidas.*

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad podrá solicitar hasta 30 días naturales consecutivos de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 15 días.

En caso de licencias por motivos académicos, éstos deberán acreditarse, y les será concedido por un tiempo no superior a un mes, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

El personal previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Once días laborables en caso de matrimonio.
- Tres días laborables en el caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma.
- Dos días laborables por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el ingreso hospitalario se produzca en la misma provincia de residencia ó 4 laborables, si es fuera de la misma. Se incluyen los casos en que sin requerir hospitalización sea necesario reposo domiciliario. El citado permiso podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización sin ser necesario hacerlo al inicio del hecho causante.
- Tres días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o 5 naturales, al menos 3 de ellos laborables, si es fuera de la misma. En el caso del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, si la persona queda a cargo de descendientes menores de edad, este permiso se ampliará hasta diez días laborables. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o descendientes, la persona podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
- Un día laborable al año por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si es en distinta localidad.
- Se considerarán festivos a efectos laborales la jornada de los días 5 de enero y los días 24 y 31 de diciembre.
- Cinco (5) días naturales en concepto de asuntos propios.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

- El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica de atención primaria, para sí misma o para acompañar a familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (menores de 16 años o mayores con discapacidad y ascendientes dependiente) con el correspondiente justificante.

- Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Si dos personas generaran el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

- El personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o terminación de la misma.

- Dicha pausa o reducción será retribuida y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen en la misma organización.

Podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. En caso de optar por esta modalidad se disfrutarán 15 días laborables de acumulación de lactancia.

Según la LO 3/2007, de 23 de marzo, podrá incrementarse proporcionalmente el período de lactancia en el caso de parto múltiple.

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

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- a) Primer grado: cónyuge, padre, madre, suegra, suegro, hija, hijo, yerno y nuera.
- b) Segundo grado: abuela, abuelo, hermana, hermano, cuñada, cuñado, nieta y nieto.

Artículo 22. *Permiso para exámenes.*

El personal tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo imprescindible para asistencia a exámenes de titulaciones, oficiales o no, relacionadas con su promoción profesional o personal.

Artículo 23. *Excedencias.*

1. Excedencias especiales

Las excedencias especiales se concederán:

a) Para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

b) Por misiones humanitarias o de cooperación al desarrollo en el marco de organizaciones de reconocido prestigio y siempre que la persona que lo solicite tenga cinco años de antigüedad en la organización

Cuando la persona con un mínimo de cinco años de ejercicio activo continuado en la organización solicite una excedencia especial, dicha excedencia no podrá ser superior a tres años y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos tres años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

En cualquier caso, las excedencias especiales se entenderán concedidas sin derecho a retribución alguna, aunque dicho período computará a efectos de antigüedad a excepción de las excedencias solicitadas para realizar actividades relativas al perfeccionamiento profesional, cuando éste no esté relacionado con su puesto de trabajo.

Cualquier excedencia especial será solicitada siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una suplencia. La persona suplente cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de su titular. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El resto de las excedencias se regirán por lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Artículo 24. *Medios de protección personal.*

La entidad está obligada a facilitar los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, medios de protección personal, así como de su cuidado.

Artículo 25. *Seguros de responsabilidad civil.*

La entidad deberá contar con una póliza de seguros que garanticen la cobertura de responsabilidad civil del personal regulado por este Convenio Colectivo.

Se cubrirán los riesgos en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal. Se excluirán los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad y podrá tomar como referencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Artículo 26. *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

El personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo y en situación de baja por maternidad, tendrán derecho a que la entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su retribución mensual.

Este compromiso se aplicará siempre que la entidad disponga de los fondos suficientes para hacerlo efectivo.

Artículo 27. *Seguro de accidentes.*

La entidad vendrá obligada a formalizar una póliza de seguros para el personal, para que en caso de accidente laboral contemple indemnizaciones por las siguientes contingencias y cubran al menos las siguientes cuantías:

Fallecimiento	18.000,00 euros (dieciocho mil euros)
Invalidez permanente parcial, hasta	30.000,00 euros (treinta mil euros)
Incapacidad profesional total	30.000,00 euros (treinta mil euros)
Incapacidad profesional absoluta	30.000,00 euros (treinta mil euros)
Gran invalidez	30.000,00 euros (treinta mil euros)

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Faltas.*

El personal podrá ser sancionado en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

Las posibles sanciones deberán evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Las faltas pueden ser clasificadas como leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

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

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

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

4. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.

5. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

6. Las ofensas hacia el personal de la entidad.

7. La desatención y falta de corrección en el trato con personas usuarias y el personal de la entidad.

8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para el personal, personas usuarias de los servicios, la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia a las instrucciones de sus responsables en materia de su trabajo, con perjuicio para la organización o para las personas usuarias.

2. La falta de puntualidad, sin causa justificada, de entre 6 y 9 días en el período de 30 días.

3. El trato vejatorio a personas usuarias, al personal de la entidad o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a personas usuarias del servicio o sus familiares, al personal de la entidad, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 a 5 días en el plazo de un mes.

6. La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.

7. Las reiteradas ofensas hacia el personal de la entidad.

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

Faltas muy graves:

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

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

3. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a personas usuarias de los servicios y al personal de la entidad, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

5. El trato vejatorio de forma reiterada a personas usuarias de los servicios y al personal de la entidad, o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

6. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de personas usuarias de los servicios o del personal de la entidad.

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

8. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 5 días en el plazo de un mes.

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

10. El acoso sexual definido en el art. 184RCL 1995\3170 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (RCL 1995\3170 y RCL 1996, 777), del Código Penal.

12. El acoso laboral.

13. La reincidencia de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 29. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días. Despido.

Artículo 30. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

2. Para la imposición de sanciones graves o muy graves, será necesario expediente contradictorio previo, mediante el que se comunicará a la persona interesada y a la representación legal del personal en su caso, tanto los cargos que se imputan, como el derecho a efectuar las alegaciones que estimen oportunas en los cinco días laborables siguientes a la comunicación escrita.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona afectada, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma y la sanción adoptada por la entidad.

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

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar a la Presidencia del Comité de Empresa o Delegación de Personal.

Artículo 31. Prescripción.

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

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa de la persona expedientada.

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.

CAPÍTULO VI

Retribuciones*Artículo 32. Absorción, compensación y condición más beneficiosa.*

El presente Convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que viniera disfrutando el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas. Si las condiciones económicas o, de cualquiera otra índole, que se vinieran disfrutando por los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo fueran superiores, en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Artículo 33. Estructura retributiva.

La estructura retributiva está constituida por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

Todas las retribuciones, para el personal con jornada inferior a la prevista en el Artículo 17 de este convenio, serán proporcionales a las fijadas para profesionales de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio, hasta del día 30, y diciembre, hasta del día 20.

Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y complementos funcionales.

De común acuerdo entre la dirección y la representación del personal podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 35. Salario base.

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

El personal tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial que se detalla en el Anexo I, y que tendrá efectos de 1 de enero de 2022.

Artículo 36. Complementos salariales funcionales.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras el personal desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes:

a) Superior categoría: Cuando una persona sea designada para realizar trabajos de superior categoría se le abonará la diferencia de sueldo entre la categoría que ostenta y la que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.

b) Complemento de Antigüedad: Por cada trienio vencido, hasta un límite de 5 trienios, todo el personal dependiente de este Convenio tendrá derecho a percibir la cantidad correspondiente al 3,75% de su salario base. El importe de cada trienio se hará efectivo a partir de la primera nómina del mes de su vencimiento. La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la organización, independientemente del tipo de contrato suscrito. Se adicionarán a tal efecto todos los períodos que el personal hubiera estado prestando servicio en la organización de forma continuada y siempre y cuando no hubiese una interrupción de tres meses entre los diferentes contratos. Este plus se actualizará conforme a lo recogido en el 'Artículo 38. Revisión Salarial.' del presente convenio.

c) Complemento de Responsabilidad: El personal que ejerza responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional, recibirá un complemento económico de función o responsabilidad que no tendrá carácter consolidable, durante el tiempo efectivo de actividad en el puesto que tenga asignada la función.

Es un complemento destinado a remunerar las condiciones singulares de aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de responsabilidad, mando, confianza y supervisión y/o coordinación, y, en especial, tareas de gestión

relacionadas con la eficiencia y control de los recursos asignados, lleva implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como de disponibilidad y dedicación a las necesidades del servicio, y que gestionen una unidad operativa.

Dado su carácter no consolidable, este complemento sólo se percibirá mientras la persona ocupe dicho puesto de trabajo y desarrolle la correspondiente tarea de responsabilidad, mando, supervisión, confianza y/o coordinación al frente de la unidad operativa. Dejará de percibirse cuando dejen de ejercerse, por cualquier causa, dichas tareas o funciones.

Para definir funcionalmente los tramos descritos, Rioja Acoge tendrá en cuenta los siguientes criterios y factores: La coordinación y el tamaño de los equipos humanos, la gestión de volumen económico, el nivel de responsabilidad interna y externa, el grado de autonomía en el desempeño de sus funciones y la complejidad de la integración de estos factores en su unidad operativa.

Se entiende por unidad operativa el centro de trabajo, servicio, área o territorio con sustantividad propia, es decir con autonomía en la gestión y financiación específica, que conlleve la coordinación de una o más personas contratadas bajo su responsabilidad directa.

Cuando en una misma persona pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad, únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

d) Complemento de Flexibilidad: Si al personal se le requiere un horario flexible habitualmente, se le retribuirá con un complemento específico que tendrá carácter de no absorbible consistente en una cantidad de 1.500 euros anuales y que podrá ser prorrateado mensualmente.

e) Complemento de guardia y/o expectativa: Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora está localizable telefónicamente en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de 1 hora, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

El programa y/o actividad que sea susceptible estas actuaciones organizará a través del consenso la realización de turnos en periodos determinados. El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado al personal afectado con al menos un mes de antelación, salvo por razones de urgencias o imprevistos debidamente justificados.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria y se tendrán en cuenta aquellas circunstancias que afecten a la conciliación por razones de edad, cuidados de familiares a cargo o estado de gestación.

No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio de guardia fuera inferior al requerido para la correcta prestación del servicio, la dirección de la entidad, cuando la realización de guardia forme parte del proyecto, programa o servicio de que se trate, podrá adscribir al turno de guardias a las personas que, vinculadas a dichos proyectos, programas o servicios, no se encuentren en situación de libre elección, previa comunicación a la representación legal de la plantilla si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la representación legal de la plantilla se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable.

El personal de guardia tendrá derecho a ser relevados de sus tareas de guardia durante los días de vacaciones, asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

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

a. El de guardia (tiempo de disponibilidad), es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente.

b. El tiempo de activación de guardia es aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos, en un periodo de 1 horas desde que le sea comunicado. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el que comprenda la actuación requerida.

B. Complemento salarial:

Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. El personal asignado a un servicio de guardia, en los términos anteriores, percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia. Adicionalmente a lo anterior, el tiempo de activación de guardia así como las llamadas telefónicas cuya duración sea superior a 20 minutos se considerarán como tiempo efectivo de trabajo pudiendo ser compensado, por acuerdo mutuo, a elección de la

Entidad, económicamente o mediante periodos de descanso, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias, y en los casos de nocturnidad serán compensadas del mismo modo que los festivos, pudiendo ser acumulables, con carácter general, a otros permisos y vacaciones, siempre que no altere la organización del centro de trabajo, en cuyo caso deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora.

Se establece el importe del complemento en 300 euros mensuales por servicio de mes completo -3.600 euros en cómputo anual- o su proporción en caso de menores periodos de guardia.

Artículo 37. Gastos de desplazamiento.

Transporte

El personal que por razones del ejercicio de sus funciones deba desplazarse esporádicamente con su vehículo, percibirá 0,30 euros/km y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios salvo que el gasto se imputa a una subvención que admita mayor importe.

Para que se proceda al abono de dicho plus será necesario que se haya acordado el desplazamiento con medios propios. Si el transporte se realizara por medios públicos se abonará su coste. El/la trabajador/a podrá solicitar el adelanto del importe a la entidad en caso de que esta no lo pague directamente.

Si el desplazamiento se produce con otros miembros del personal la cantidad correspondiente al kilometraje se abonará únicamente a quien aporte el vehículo.

Con carácter general, se procurará buscar alternativas al uso de vehículos personales y, en caso de necesidad, la entidad garantizará mediante un seguro la cobertura de incidencias por responsabilidad civil.

Manutención

Se abonará las siguientes cantidades por cada comida realizada siempre que su gasto corra a cargo de la entidad: 5 euros por cada desayuno y 20 euros por comida o cena.

Artículo 38. Cláusula de revisión salarial.

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones de la siguiente manera:

Las tablas salariales de 2022 corresponderán a la fórmula Salario base 2021 + IPC2021.

Las tablas salariales de 2023 corresponderán a la fórmula Salario base 2022 + IPC2022.

Las tablas salariales de 2024 corresponderán a la fórmula Salario base 2023 + IPC2023.

Las tablas salariales de 2025 corresponderán a la fórmula Salario base 2024 + IPC2024.

En los supuestos de $IPC < 0$, se computará $IPC = 0$.

Para ello, se tomará de referencia el IPC nacional establecido por el Instituto Nacional de Estadística.

Este compromiso se aplicará siempre que la entidad disponga de los fondos suficientes para hacerlo efectivo. En caso contrario se convocará la Comisión Paritaria que será la que decida al respecto.

CAPÍTULO VII

Igualdad de oportunidades

Artículo 39. Compromiso con la igualdad.

Con objeto de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral del personal de Rioja Acoge, la Asociación establece las siguientes acciones positivas relativas a la flexibilización de la jornada laboral:

39.1. Flexibilización individualizada del horario laboral de media hora (arriba o abajo) de entrada/salida por cuestiones personales-familiares que respondan a una situación prolongada en el tiempo y que dificulte gravemente la adecuada incorporación de la persona al trabajo. Por ejemplo: acompañamiento habitual de familiar a centro de día, al colegio, asistencia periódica a rehabilitación, etc.

- Procedimiento de Presentación:

El personal que quiera solicitar este permiso deberá formalizar por escrito con antelación suficiente:

Una propuesta del horario solicitado y la causa o causas que lo originan suficientemente justificado.

La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.

Además, incluirá un documento-justificante del organismo/entidad oficial implicada en la situación.

39.2. Flexibilización individualizada de horario laboral y recuperación de horas en período de adaptación de menores a guarderías, escuelas infantiles o colegios.

- Procedimiento de Presentación:

La persona que quiera acompañar a su hijo o hija en el periodo de adaptación al cole o centro de educación infantil deberá formalizar por escrito con antelación suficiente:

- Una propuesta de las horas que precisa para este acompañamiento.
- La descripción detallada del horario que realizaría y durante cuánto tiempo.
- Y la propuesta de recuperación de horas.

En esta propuesta quien la solicite tendrá un límite máximo de horas a requerir, este límite es el 50% del total de horas necesarias para la adaptación, y responde lógicamente a un reparto equitativo entre padre y madre de esta responsabilidad.

La comisión mixta de personal, junto con la dirección y la representación del personal son los órganos oportunos para aprobar o denegar cada solicitud, naturalmente después de consultar a las personas y realizar las oportunas correcciones o contrapropuesta.

Artículo 40. *Compromiso con la diversidad.*

La comisión mixta de personal establecerá un plan de trabajo para el desarrollo de la gestión de la diversidad. Se pretende con ello la puesta en marcha de un proceso de reconocimiento y utilización de ciertas diferencias y similitudes en cuanto a aptitudes y conocimientos en la plantilla como potencial para mejorar el funcionamiento de la entidad que, de esta forma, además, obtendrá un valor añadido, pues estará mejor orientada a su misión, visión y valores y adaptada al medio en que se encuentra.

ANEXO I
Tabla salarial 2023

Grupo profesional	Subgrupo	Salario base mensual (12 pagas + 2 prorrateadas mensualmente)
Grupo I		2.288,20
Grupo II		2.033,80
Grupo III	III.1	1.858,15
	III.2	1.765,93
	III.3	1.426,80
Grupo IV		1.210,97

Complemento de Antigüedad. Mensual = 3,75% del salario base / Trienio

Complemento de Responsabilidad

- Tramo 1 de 1.750 a 3.500 euros anuales.
- Tramo 2 de 3.500 a 5.500 euros anuales.
- Tramo 3 de 5.500 a 7.000 euros anuales.
- Tramo 4 de 7.000 a 9.000 euros anuales

Complemento de Flexibilidad de jornada

1500 euros anuales (125 euros/mes)

Complemento de Disponibilidad

3.600 euros anuales (300 euros/mes)