

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Resolución de 31 de enero de 2018, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Interprovincial de Asociación Arrabal-Aid.

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Asociación Arrabal-Aid, Código de Convenio número 71100462012018, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 19 de octubre de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de enero de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE ASOCIACIÓN ARRABAL-AID

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente convenio colectivo se realiza al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por las personas representantes de la Asociación Arrabal AID, en adelante Arrabal, y las personas representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de las sedes y centros de trabajo de Málaga y Chiclana de la Frontera.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

Afectará a todas las sedes y centros de trabajo de la Asociación Arrabal en Málaga y Chiclana de la Frontera.

Artículo 3. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2020. No obstante sus efectos económicos lo serán a fecha 1 de enero de 2017.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla algunas de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

00129831

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

Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

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

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

Artículo 4. Supletoriedad.

Las relaciones laborales, en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO II

Cláusula de administración y aplicación del convenio

Artículo 5. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 85.e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y se sometan a su consideración.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al órgano contemplado en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos a nivel local, cuya resolución será vinculante para ambas partes.

La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 en representación de la entidad y 2 en representación del comité de entidad, independientemente de su ratificación o no del presente Convenio Colectivo, todos ellos con sus respectivos suplentes.

Se reunirán en el plazo no superior a siete días, siempre que lo soliciten algunas de las partes, previa comunicación escrita.

La constitución de la Comisión se hará dentro de los 15 días naturales siguientes a la firma del presente Convenio. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente o Presidenta y del Secretario o Secretaria, aprobándose, si fuera necesario, un reglamento para el funcionamiento de la misma.

Los acuerdos serán tomados por voto y en función de la representatividad oficial de las partes, requiriéndose para adoptar acuerdos, el voto favorable de la mayoría.

Se reunirá, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con una antelación mínima de diez días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. Ambas representaciones, podrán asistir a las reuniones con las personas asesoras que estimen conveniente.

Para poder adoptar acuerdos deberá asistir a la reunión de la comisión la totalidad de los y las componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. Estas resoluciones se emitirán en el plazo de 30 días desde su solicitud.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la sede de la Asociación Arrabal AID en Málaga capital.

CAPÍTULO III**Organización del trabajo, poder de la dirección y derechos fundamentales****Artículo 6. Titularidad del poder de la dirección.**

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Entidad sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información reconocidas a los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo), y en el presente convenio.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la entidad, las personas representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985, de 2 de agosto).

3. Es obligatorio para el personal la observación y el cumplimiento de las normas e instrucciones que se dicten, que deberán estar, en todo momento, amparadas por la legislación vigente.

Artículo 7. Poder de control y vigilancia.

1. La Dirección de Arrabal podrá adoptar las medidas legítimas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

2. En el ejercicio de este poder la Dirección de Arrabal deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, que en su caso, le presten sus servicios.

3. Las medidas adoptadas por la Dirección de Arrabal deberán acomodarse a las exigencias de proporcionalidad, en cuanto sean, idóneas, necesarias y equilibradas.

Artículo 8. Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.

2. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.

3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

4. Desarrollar las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las víctimas de violencia machista, reguladas en dicha Ley.

5. Se priorizará el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora), y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, se obligará al traslado de centro al maltratador.

6. Esta entidad, ante igualdad de condiciones, dirimirá a favor de la contratación de mujeres víctima de violencia de género, cuándo acrediten su situación.

7. Se elaborará durante los años de vigencia del presente convenio un Plan de Igualdad para la entidad.

Artículo 9. Acoso sexual y laboral.

1. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

2. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

3. Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. El acoso sexual o psicológico entre compañeros y/o compañeras, tendrá la consideración de falta muy grave y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria. Constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

Artículo 10. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las partes firmantes del presente convenio, se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), y sus normas reglamentarias de desarrollo, incluyendo aquellas como el R.D. 364/2005, de 8 de abril, que regula el cumplimiento con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad; la Orden MTAS de 24 de julio de 2000 y el R.D. 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 11. Cese voluntario.

1. El personal que voluntariamente desee causar baja en la entidad, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo un plazo de preaviso de quince días naturales.

2. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la entidad a descontar el importe del salario de un día por cada día de retraso de preaviso.

3. En el caso de que sea imposible cumplir el plazo de preaviso fijado en el apartado 1, el órgano directivo de Arrabal, una vez que el trabajador o la trabajadora justifiquen de forma fehaciente sus argumentos, podrá no aplicar lo acordado en el apartado 2 de este artículo.

4. En el caso de que el llamamiento al trabajador o a la trabajadora se produzca desde una bolsa de Empleo Público, no se aplicará lo acordado en el apartado 2 de este artículo, una vez que el trabajador o la trabajadora justifiquen de forma fehaciente el hecho.

5. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

CAPÍTULO IV**Seguridad y salud laboral****Artículo 12. Seguridad y salud laboral.**

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

Si en los resultados de la Evaluación de Riesgos Laborales se detectan riesgos para la Seguridad y la Salud de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como durante el período de lactancia natural de hijos menores de nueve meses y estos

podieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, se adoptarán 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 tal y como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La organización determinará, previa consulta con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Cuando la adaptación no sea posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de la Mutua, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que 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 la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, conforme a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 14. Formación en salud laboral.

Las trabajadoras y trabajadores recibirán una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de su contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Esta formación, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la posible aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 15. Clasificación profesional.

1. El personal afectado por el presente convenio, se clasificará en grupos profesionales en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las definiciones que se detallan en el artículo siguiente.

2. La estructura profesional que se define, tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 16. Categorías profesionales.

Grupo 0. Estas personas trabajadoras serán de libre designación por la Junta Directiva de Arrabal. Será el personal que ostente el más alto grado de autonomía y responsabilidad de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.

a. Categorías:

i. Gerencia. Será responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades propias de la entidad. Dará cuenta de sus gestiones a la Junta Directiva de la entidad.

Grupo 1. Se encuadran en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones, áreas, programas, departamentos o centros.

b. Categorías:

i. Coordinación. Personal en posesión de una licenciatura, diplomatura o grado y/o experiencia acreditada de al menos tres años en puesto similar. Con alto grado de autonomía y capacidad para participar en la toma de decisiones en aspectos relacionados con la gestión económica, los recursos humanos y las decisiones técnicas de la/s secciones, áreas, programas o centros que coordina. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar dando cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 0.

Grupo 2. Personal técnico de áreas, direcciones o programas. Personas que se hallan en posesión de un título universitario homologado oficialmente, y/o experiencia acreditada en la actividad, y que están vinculados laboralmente a la entidad en razón del título que poseen. Responden con su trabajo a las personas del grupo 1.

c. Categorías:

i. Personal Técnico de programa. Personal vinculado laboralmente a la entidad en razón del título que poseen y/o experiencia acreditada en la actividad y para ejecutar las acciones propias de su titulación necesarias para el desarrollo de las convocatorias, convenios y programas que Arrabal gestiona. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas.

ii. Técnico de administración. Personal con conocimientos suficientes de carácter general sobre las técnicas administrativas. Desempeñan su función realizando tareas administrativas que requieren un alto grado de experiencia, iniciativa, responsabilidad, autonomía y especialización. Pueden asumir la dirección de otras personas trabajadoras.

iii. Personal Junior. Personal vinculado laboralmente a la entidad, hasta un máximo de dos años, en razón del título que poseen y para ejecutar las acciones propias de su titulación necesarias para el desarrollo de las convocatorias, convenios y programas que Arrabal gestiona. Realizan, con asesoramiento y/o acompañamiento tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas.

iv. Profesorado de Apoyo. Personal que con la titulación académica requerida por la legislación vigente, ejerce su actividad educativa en el desarrollo de los programas, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo a la legislación vigente, y desarrolla su función educativa en la formación integral de las personas.

Grupo 3. Personal Administrativo. Personal que actuando bajo la supervisión directa del personal del grupo 1 ó 2, posee los conocimientos profesionales y aptitudes prácticas suficientes sobre técnicas administrativas para realizar funciones que requieren especialización, responsabilidad y organización.

d. Categorías:

i. Personal Auxiliar administrativo. Personal que bajo las órdenes de su inmediato superior, realiza funciones administrativas y burocráticas.

ii. Monitor Social. Responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática. Realiza tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Grupo 4. Personal de servicios. Personal subalterno de la entidad, que realiza funciones de mantenimiento y/o limpieza de locales. Exige conocimientos profesionales de carácter elemental.

e. Categorías.

i. Limpiador/a. Son las personas trabajadoras que se ocupan de la limpieza en los locales de la entidad. Realiza tareas siguiendo un método preciso, con alto grado de supervisión.

CAPÍTULO VI

Contrataciones, selección personal

Artículo 17. Modalidades de contratación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio podrán ser contratados/as en cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, siempre respetando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 18. Selección de personal.

La dirección de la Asociación Arrabal, a propuesta de los coordinadores y coordinadoras de programa y de centro, determinará el puesto de trabajo o puestos que proceda crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que han de reunirse para su cobertura por medio de promoción interna o personal externo de nueva contratación.

Artículo 19. Carácter objetivo de los sistemas de promoción.

Cuando quede vacante una determinada plaza o puesto de trabajo en la organización o se cree una nueva, éstas se proveerán mediante sistemas de promoción y/o selección de carácter objetivo, se regirá por principios de igualdad de oportunidades, transparencia, competencia técnica y de acuerdo con el procedimiento establecido por la Asociación Arrabal.

Artículo 20. Derecho preferente para cubrir vacantes.

Todo el personal fijo o temporal de la entidad, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes o de nueva creación, siempre que posea la titulación, los conocimientos, la experiencia y el perfil profesional requerido. La antigüedad se estimará, en todo caso, como mérito preferente en igualdad de condiciones y resultados.

Al objeto de fomentar medidas de promoción, reciclaje y recolocación de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, se procederá a la distribución por correo electrónico de las ofertas de empleo existentes, al objeto de que sean conocidas por el conjunto de sus trabajadoras, trabajadores y personal voluntario. Se excluye de esta obligación la relativa a los puestos de trabajo de dirección.

Artículo 21. Comisión evaluadora de las pruebas objetivas de cobertura de vacantes.

Con carácter general para cubrir vacantes, en la organización se creará una Comisión de selección compuesta, al menos, por tres miembros, siendo uno de ellos un/a representante de los trabajadores y trabajadoras, la cual tendrá funciones de valorar las pruebas objetivas de acceso y cobertura de las plazas vacantes y de nueva creación. Levantando acta del proceso de selección.

De las vacantes existentes se dará traslado a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras del centro donde se convoque la misma,

Con carácter excepcional se exceptuará del proceso de selección regulado en el párrafo anterior:

1. Contrataciones por sustituciones de bajas y acumulación de tareas, por períodos inferiores a un mes.

2. Contrataciones superiores a un mes siempre y cuando la implantación inmediata de un proyecto o servicio haya de producirse en un plazo inferior a quince días desde su concesión.

CAPÍTULO VII

Jornada laboral

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales atendiendo a la flexibilidad que se establece en los siguientes artículos.

Artículo 23. Distribución de la jornada.

Podrán beneficiarse de los criterios de flexibilidad horaria recogidos en este capítulo las personas trabajadoras contratadas a jornada completa (35 horas). Las personas con contrato parcial podrán disfrutar de este capítulo en los momentos que desarrolle funciones de tipo administrativo que no requieran atención directa de común acuerdo con la dirección del centro.

Se establece jornada intensiva en los períodos:

- Desde el lunes más cercano al 15 de junio al viernes más cercano al 15 de septiembre.
- Semana Santa.
- Desde el lunes más cercano al 22 de diciembre al viernes más cercano al 6 de enero. Serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de Diciembre.
- El horario laboral durante la jornada intensiva será de 7 horas diarias comprendidas entre las 7 y las 15 horas, salvo en aquellos programas que tengan necesidades especiales de horario.

Artículo 24. Flexibilidad horaria.

La jornada de trabajo se podrá desarrollar entre las 07,00 y las 16,00 horas, eligiendo la persona trabajadora el horario de inicio y finalización sin previo aviso, siempre y cuando se cumplan los siguientes criterios:

Cada persona trabajadora tendrá obligatoriamente que garantizar el cumplimiento del programa o servicio por el que esté contratada y cumplir expresamente los criterios establecidos de atención directa. Asimismo tendrá carácter obligatorio la asistencia a reuniones de organización técnica del programa o de la entidad.

1. Cada persona tendrá que trabajar un mínimo de 5 horas al día de lunes a viernes entre las 07,00 y las 16,00 horas.

2. La tarde de trabajo asignada a cada persona será obligatoriamente de 16 a 19 horas para garantizar la apertura del centro. No obstante, cada persona podrá optar para completar su jornada semanal por ampliar dicho horario o trabajar otra tarde alternativa siempre que se realice entre las 15,00 y las 20,00 horas.

3. No se podrán solicitar horas de libre disposición en la tarde semanal obligatoria de cada persona trabajadora, exceptuando las personas cuya jornada laboral es fundamentalmente de tarde.

4. Para garantizar un descanso de las personas trabajadoras, entre la jornada de mañana (de 07-16 horas) y la de tarde (16-19 horas) tendrá que existir un mínimo de 30 minutos de descanso obligatorio.

La flexibilidad laboral no estará operativa en los períodos en los que se aplica la jornada intensiva.

Artículo 25. Trabajo en festivos y guardias.

La persona trabajadora que por causas de organización del trabajo, desarrolle su actividad en domingo, festivo o guardias, disfrutará en compensación de una hora por

hora trabajada que deberá disfrutar en los catorce días siguientes de mutuo acuerdo con la entidad. En ningún caso podrán compensarse económicamente.

La cláusula anterior no se aplicará si la persona trabajadora ha sido contratada para desarrollar su labor en días festivos.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

En consonancia con la política de la entidad de reparto del empleo, durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante podrán hacerse horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y las de carácter estructural en los términos legalmente establecidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que serán compensadas mediante descanso en cuantía una hora por cada hora realizada dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO VIII

Estructura retributiva

Artículo 27. Salarios.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado por transferencia.

Artículo 28. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, que estarán prorrateadas mensualmente.

Artículo 29. Tablas salariales.

Las tablas salariales que corresponden a 2017 y que figuran en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 30. Clausula de incremento salarial.

Las personas trabajadoras incrementarán su retribución anual para el año 2018 en lo que marque el IPC de 2017 más un 2%.

Artículo 31. Dietas.

1. Las personas trabajadoras que por razones del ejercicio de sus funciones profesionales se desplacen en su propio vehículo se abonará a razón de 0,19 € por km. Así mismo, se abonará también en caso de utilizarse el parking, zona azul y peaje, previa entrega de justificante.

2. El coste de los billetes del transporte público: autobús, tren y avión. Utilizando siempre tarifas turistas.

3. Las personas trabajadoras, que por razones del ejercicio de sus funciones tuviera que realizar gastos de manutención y alojamiento (conforme a los máximos establecidos por la propia entidad) causados por:

- Asistencia o representación institucional en actividades de formación organizadas por otras entidades, ya sean cursos, foros, seminarios, encuentros, congresos, simposios, etc.
- Realización de gestiones laborales fuera del centro de trabajo habitual,
- Asistencia a reuniones de coordinación, encuentros de trabajo, comidas, etc.
- Se abonará contra justificación de nota de gastos proporcionada al efecto. En caso de que la organización del evento corra con estos gastos, no se abonará ninguna cantidad a la persona trabajadora.

Artículo 32. Cobro durante el período de I.T.

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad transitoria, recibirán el complemento necesario para completar el 100% de su retribución salarial total, desde el primer día; incluido los incrementos salariales producidos en el período de baja, durante el siguiente período de tiempo, en el cómputo de un año.

CAPÍTULO IX

Vacaciones

Artículo 33. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticuatro (24) días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivo y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente cuando la persona trabajadora lo solicite, en función de la programación de actividades del centro donde preste sus servicios.

3. Las personas trabajadoras que hayan alcanzado 5 años de servicios en la entidad contando desde el primer contrato y el tiempo efectivo de trabajo, podrán disfrutar de 1 día de vacaciones adicional que se computará en el año en el que se cumple el quinquenio.

CAPÍTULO X

Licencias y excedencias

Artículo 34. Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras dispondrán de 33 horas de «libre disposición» anuales para una jornada completa, éstas se calcularán proporcionalmente a la duración del contrato y a la jornada de trabajo. No podrá disponerse de más de 14 horas seguidas.

Podemos solicitar horas sueltas completas, pero nunca media hora. Exceptuando jornadas laborales completas que generen fracciones de 30 minutos. Debe solicitarse con un mínimo de 2 semanas de antelación en el caso que se disfruten combinadas con vacaciones.

El período de cómputo de esta licencia es anual, es decir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

1. Los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Matrimonio o inclusión en el registro en parejas de hecho: 15 días naturales.

b. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, tendrá una licencia por el tiempo imprescindible, con un máximo de 7 días naturales. Serán 2 días naturales en los mismos casos de familiares de hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora que necesite hacer un desplazamiento al efecto, siempre que dicho desplazamiento supere el límite provincial, el plazo será aumentado en 2 días más.

c. Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado: 7 días naturales, que serán aumentados en 2 días más cuando la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento supere el límite provincial.

d. Traslado del domicilio habitual: 2 días hábiles que aumenta a 3 días hábiles si supone un desplazamiento que supere el límite provincial.

e. Nacimiento o adopción de hijos: 5 días hábiles ampliables a 7 días hábiles en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre.

f. Asistencia al entierro de familiares de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día hábil.

g. Por el tiempo indispensable:

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

- Expedición y renovación del documento nacional de identidad, carné de conducir, pasaporte y certificados y/o registro de organismos oficiales.
 - Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o similares.
 - Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 42 del presente Convenio.
 - Escriturar ante notario la compra de la vivienda habitual de la persona trabajadora.
 - Para asistir a consulta médica la persona trabajadora. También tendrá derecho a acompañar a la consulta médica a familiares de primer grado.
 - Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual de la persona trabajadora.
 - Para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales reglados de cualquier tipo y que justificará.
 - Para realizar funciones de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.
 - Las trabajadoras embarazadas, así como el personal cuya pareja esté embarazada, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, centro o entidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 - Gestión de adopciones, acogimiento, etc. Con un máximo de 12 horas.
- Todas las licencias y permisos de días completos comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Artículo 35. Pausas y reducción de jornada por motivos familiares.

Las personas trabajadoras, por lactancia de hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

Así mismo se podrá optar por acumular el total de horas de permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad en el caso de la madre; en el caso del padre podrá ser inmediatamente después del permiso de paternidad. Se contabilizará desde el fin del permiso de maternidad hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.

Artículo 36. Maternidad adopción y acogimiento.

A petición de la madre trabajadora las dieciocho semanas de permiso podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar las veinte semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora. Se debe solicitar con un mínimo de 15 días.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o

sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución. Así mismo, podrá disfrutar de jornada intensiva los 12 meses desde el nacimiento.

En los supuestos de adopción y acogimiento, se aplicará el mismo criterio que en maternidad.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión correspondiente, podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 37. Principios generales.

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación con las funciones señaladas para el puesto de trabajo o que éstas funciones vayan a ser desempeñadas en un futuro.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras entienden que la formación profesional es un derecho y un deber de las personas trabajadoras y que contribuye a su integración, adaptación y promoción ante los cambios propios de la profesión, así como que aumentan su empleabilidad ante las oscilaciones del mercado laboral. La formación es un factor importante para el incremento de la eficacia y eficiencia en el desarrollo de las funciones propias de cada puesto, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Artículo 38. Criterios para gestión de solicitudes.

1. El contenido del curso/jornada/seminario debe de estar directamente relacionado con el puesto de trabajo que está desempeñando la persona que solicita este permiso.

2. De cara a la gestión de solicitudes, tendrán prioridad para participar en actividades formativas externas aquellas personas que en el año en curso no hayan participado en ninguna actividad de estas características.

3. No se estudiarán solicitudes que impliquen el que Arrabal deba de asumir gastos de matriculación o desplazamientos.

4. En una jornada laboral no podrán estar más de 4 personas disfrutando de un permiso individual de formación de modo simultáneo.

5. Son las coordinadoras de Área las que determinarán la asistencia en función de criterios de pertinencia de la formación y de organización de personal tanto de centro como de los programas.

Artículo 39. Desarrollo de la formación.

- Cada trabajador y trabajadora tendrá derecho a 40 horas al año dentro de la jornada laboral para participar en eventos formativos, bien sean seminarios, jornadas o cursos.
- De estas 40 horas las personas trabajadoras podrán disponer de 20 para formación presencial dentro de la jornada laboral.
- Las 20 horas restantes será la entidad, si lo considera necesario, la que podrá determinar la asistencia a cursos, seminarios, charlas o actos que se consideren importantes para la imagen de la propia entidad.

Artículo 40. Permisos individuales de formación.

- Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el "Acuerdo Nacional de Formación Continua".
- La entidad pondrá todos los medios para que los trabajadores y trabajadoras que los soliciten puedan acceder a esta modalidad.
- Las acciones formativas, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:
 - a. No estar incluidos en las acciones financiadas en el plan de formación de la entidad.
 - b. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o trabajadora y/o a su formación personal.
 - c. Estar reconocidas por una titulación oficial.
 - d. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.
 - e. La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.
 - f. El permiso tiene que ser autorizado por la entidad y se aprobará con el visto bueno de las personas coordinadoras de los programas al que esté vinculada la persona trabajadora. La denegación deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a las personas trabajadoras.
 - g. La persona trabajadora que curse estudios oficiales podrá solicitar, en dos períodos del año, la adaptación de la jornada a continua para facilitar la preparación de exámenes. Se podrá disfrutar de Jornada Continua durante 1 mes previo al período de exámenes.

Artículo 41. Certificado de asistencia.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

CAPÍTULO XII**Excedencias****Artículo 42. Excedencias por permiso.**

1. Para el trabajador o trabajadora con contrato indefinido y dos años de antigüedad se establece una excedencia voluntaria de quince días y hasta dos meses sin sueldo para los trabajadores y trabajadoras indefinidos. Su concesión se realizará por períodos renovables de quince días. Dicho permiso se debe solicitar con un mínimo de 7 días y podrá ser solicitada una vez cada veinticuatro meses siempre que sea aprobado por la Entidad y estará supeditada a las necesidades de la misma.

2. Del mismo modo se podrá disfrutar este permiso por períodos de días sueltos hasta un máximo de quince días. Dicho permiso debe solicitarse con un mínimo de 5 días y podrá disfrutarse anualmente siempre que sea aprobado por la entidad y estará supeditada a las necesidades de la misma.

En todos los casos tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 43. Excedencias.

Las excedencias son de tres tipos: Voluntarias, Por cuidado de familiares y Forzosas, ninguna de las cuales da derecho al disfrute de sueldo.

- Excedencia Voluntaria.

La persona trabajadora con contrato indefinido en Arrabal y dos años de antigüedad tiene derecho, siempre que se solicite con quince días de antelación, a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar prórrogas por períodos como mínimo de 6 meses hasta un máximo, sumando todos los períodos, de hasta 5 años.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Perderá el derecho a este si no se solicita con antelación mínima de diez días a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

- Excedencias por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras con contrato indefinido tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentes como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Perderá el derecho a este si no se solicita con antelación mínima de diez días a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de Arrabal generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

- Excedencias Forzosas.

Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para aquellas personas trabajadoras que fueren designadas o elegidas para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO XIII**Régimen disciplinario**

Artículo 44. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la misma en relación con la plantilla.

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 o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

1. grado de intencionalidad.
2. daño a los intereses y principios de la asociación.
3. reiteración o reincidencia.

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

Artículo 45. Régimen disciplinario.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la asociación, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves.

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

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

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

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

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

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

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

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

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

10. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

11. La falta de aseo y limpieza personal.

B. Faltas graves:

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

2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el período de 30 días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el período de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.
2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc., de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.
8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.
17. La violencia de género entre personas trabajadoras.

D. Sanciones:

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

- a) Por faltas leves:
 - i) Amonestación verbal.
 - ii) Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - i) Amonestación escrita.
 - ii) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por faltas muy graves:

- i) Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- ii) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- iii) En caso de denuncia por violencia de género entre personas trabajadoras se trasladará de centro a la persona presuntamente maltratadora.
- iv) Despido disciplinario.

Artículo 46. Prescripción.

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

Las sanciones graves y muy graves se comunicaran motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. Se notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la se tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo a la persona trabajadora pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o personas delegadas de personal, y a la sección sindical si se tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la asociación lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque el comité de empresa o las personas delegadas de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, personas delegadas de personal y/o personas delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

CAPÍTULO XIV

Mejoras sociales

Artículo 47. Seguros de responsabilidad civil.

Todos los centros, entidades o proyectos afectados por este Convenio deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad.

Los centros, entidades o proyectos afectados por este Convenio deberán disponer de dicha póliza en el plazo de dos meses, a partir de la publicación de este Convenio, y notificarán a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Las garantías y coberturas de las pólizas serán las siguientes:

Responsabilidad civil: en que puedan incurrir las personas aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de 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.

Artículo 48. Plazas de gratuidad.

Los hijos e hijas de las personas trabajadoras de Arrabal tienen derecho a la asistencia gratuita a los Campamentos Urbanos que organiza la entidad.

ANEXO I

Tabla salarial año 2017

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIOS BRUTO ANUAL 2017
0	Gerencia/Presidencia	31.172,64 €
1	Coordinación	27.664,56 €
2	Personal Técnico	23.221,08 €
	Técnico de Administración	23.221,08 €
	Personal Técnico Junior (Máximo 2 años)	17.066,88 €
	Profesorado de Apoyo	17.370,84 €
3	Auxiliar Administrativo	17.724,84 €
	Monitor Social	13.780,80 €
4	Limpieza	11.484,00 €