

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL)". Expte.: 10/029/2010. (2010062611)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL)" (código de Convenio n.º 1001202), suscrito el quince de julio de dos mil diez, de una parte, por la los representantes de la empresa, y, de otra, por la delegada de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL
DESARROLLO DEL VALLE DEL ALAGÓN (ADESVAL)



Plaza de Salamanca, locales 3 y 4
10800 Coria (Cáceres)
Teléfono y Fax: 927 503155 – 927 506087
E-mail: adesval@adesval.org
www.adesval.org

ÍNDICE

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.
- Artículo 6. Denuncia del Convenio.
- Artículo 7. Condiciones más favorables.
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 9. Principios generales.
- Artículo 10. Relación de puestos de trabajo y organigrama.
- Artículo 11. Ingresos.
- Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.
- Artículo 13. Ampliación de plantilla.
- Artículo 14. Jornada laboral y horarios.
- Artículo 15. Vacaciones anuales.
- Artículo 16. Calendario laboral.

CAPÍTULO III. DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

- Artículo 17. Seguro de responsabilidad y asistencia jurídica.
- Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

- Artículo 19. Normas generales.
- Artículo 20. Conceptos retributivos.
- Artículo 21. Trienios.
- Artículo 22. Pagas extraordinarias.
- Artículo 23. Gratificaciones.
- Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.
- Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.
- Artículo 26. Incapacidad temporal.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN.

- Artículo 27. Formación.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

- Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 29. Secciones Sindicales.



Artículo 30. De los órganos de representación.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 31. Derechos y deberes.

Artículo 32. Permisos y licencias.

Artículo 33. Excedencias.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Disposiciones adicionales.

Disposición transitoria.

Disposición final.

Anexo I. Relación de puestos de trabajo.

Anexo II. Funciones de los trabajadores.

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) y los trabajadores al servicio de ésta.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Este Convenio se concierta entre la Asociación del Valle del Alagón (en adelante ADESVAL) y los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a ADESVAL por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para ADESVAL.

Será de aplicación en todo, salvo en el régimen retributivo (Anexo I), a los trabajadores y trabajadoras temporales y eventuales contratados por ADESVAL, con cargo a convenios o programas específicos en los que venga determinado el salario.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.



3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación, integrada por dos miembros en representación de ADESVAL y dos miembros en representación de los trabajadores.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
 - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al año, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.
6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del propio Convenio.
7. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 7. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo de ámbito superior, de carácter más favorable.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II**RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 9. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a ADESVAL, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo y organigrama.

1. La relación de puestos de trabajo de ADESVAL es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, siendo regulados en el Procedimiento de Gestión de ADESVAL.
2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, que serán relacionados en el Anexo I:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A1	Titulados Superiores
	A2	Titulados de Grado Medio
B	B	Técnico Superior
C	C1	Bachiller o Técnico
	C2	Graduado Educación Secundaria
Agrupaciones Profesionales (AP)		

3. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de ADESVAL que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos, se realizará en la Comisión de Contratación de ADESVAL, junto con el representante de los trabajadores.



5. Corresponde a ADESVAL aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la relación de puestos de trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11. Ingresos.

1. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse mediante convocatoria pública en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Exceptuando aquellos que estén seleccionados por otros programas que marquen otras condiciones.
2. En la plaza o plazas ofertadas deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
3. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
4. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores o persona en quien delegue.
5. La redacción de las bases de las convocatorias será realizada por ADESVAL.
6. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.
7. En las Ofertas de Empleo se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. ADESVAL determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente y se regirán por lo estipulado en este Convenio.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 350 horas de trabajo extraordinarias al año, ADESVAL estará obligada a realizar un estudio y si procede y existe partida presupuestaria, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto a participación e información de los representantes de los trabajadores de ADESVAL.

**Artículo 14. Jornada laboral y horarios.****1. Jornada de trabajo.**

- a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos o servicios que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- b) El horario de trabajo será de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes. El horario de entrada podrá ser flexible en 30 minutos a la entrada/salida del trabajador, salvo en los casos que esta flexibilidad afecte directamente al público. El tiempo de atraso/adelanto al inicio de la jornada deberá regularizarse en el horario de salida del mismo día o, de no ser posible, durante la semana posterior.
- c) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Comisión Paritaria previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.
- d) Los desplazamientos debidos a las horas extraordinarias, ferias, congresos, cursos, etc., a los que los trabajadores asistan fuera del horario laboral, serán considerados jornada Laboral.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, con autorización del Presidente o Gerente.

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora.

Las horas extraordinarias si no son remuneradas se compensarán por tiempos de descanso incrementados del siguiente modo:

- Si se realizan de lunes a viernes: 100% de incremento por hora extra.
- Si se realizan en sábados, domingos, festivos o nocturnidad serán dos días libres, por cada día/noche trabajado.
- Si además fuera necesario pernoctar de lunes a viernes será un día libre por cada noche.
- Podrán ser acumuladas al periodo vacacional según el trabajador las solicite.

La opción de remuneración o compensación por la realización de horas extraordinarias se decidirá por la Presidencia para cada caso concreto.



4. Control de personal.

ADESVAL y los representantes de los trabajadores expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 23 días laborables de descanso retribuido, y el disfrute de las mismas podrá ser en periodos fraccionables en una semana mínimo, o la parte proporcional desde la fecha en que se realice el ingreso o readmisión hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Se disfrutarán los siguientes días según los años trabajados:

- 15 años de servicio: 24 días laborables.
- 20 años de servicio: 25 días laborables.
- 25 años de servicio: 26 días laborables.
- 30 años de servicio: 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio o a petición del trabajador deban adelantarse o posponerse. Cuando por necesidades del servicio o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas, éstas no excederán de cuatro.

La fijación de los periodos de vacaciones se hará de forma que en todo momento quede cubierto el servicio al público.

Los trabajadores con hijos menores de dieciséis años tendrán preferencia para elegir el periodo de vacaciones para que coincida con las vacaciones escolares.

En caso de enfermedad o accidente que requiera el internamiento hospitalario del trabajador o se justifique su gravedad con certificado médico al efecto, las vacaciones quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del mismo, momento en el cual éste podrá acceder al periodo restante de vacaciones dentro del mismo año natural de acuerdo con la legislación vigente.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario de vacaciones se elaborará preferentemente antes del 31 de mayo. No obstante, y de forma excepcional, cualquier trabajador en cualquier momento del año podrá solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones. En este caso se atenderá esta solicitud, salvo que se interfiera el servicio normal de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de Responsabilidad y Asistencia Jurídica.

1. ADESVAL formalizará una póliza de seguro de cobertura de posible Responsabilidad Civil y la Defensa Penal a todos sus trabajadores, siempre que sean consecuencia de la relación laboral con ADESVAL.



2. ADESVAL formalizará un seguro para todos sus empleados que habrá de cubrir el carnet de conducir de todos sus empleados que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos de ADESVAL o propios dedicados a cuestiones de trabajo.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, en el caso de que puedan hacerlo, y siempre que la Junta Directiva de ADESVAL estudie la situación y lleguen a un acuerdo entre ADESVAL y el trabajador. El acuerdo nunca será inferior a 3.000 €, dependiendo de la edad que el trabajador tenga para jubilarse.
2. ADESVAL se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir, en caso de que la asociación disponga de medios económicos o dotación presupuestaria y siempre que la Junta Directiva lo estime necesario.
3. Contrato relevo. El trabajador tiene la posibilidad de jubilarse, percibiendo el 100% de la pensión correspondiente, siempre que por parte de ADESVAL se formalice un contrato relevo con otra persona y cumpla con las condiciones establecidas por la Seguridad Social. El trabajador deberá solicitarlo previamente doce meses antes de causar el derecho. Quien se acoja por dicho contrato no podrá acogerse a la ayudas por jubilación anticipada.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio serán remunerados según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajadores que se acompaña al mismo.
2. Los trabajadores eventuales y demás contratados serán retribuidos en base a las ayudas concedidas para su contratación.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán:

- a) Salarios.
- b) Quinquenios.
- c) Pagas extraordinarias.

Artículo 21. Quinquenios.

Se reconocerá a todos los trabajadores cada cinco años de permanencia ininterrumpida en ADESVAL con el abono de los quinquenios correspondientes.

Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, se regulará como se está realizando actualmente.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Salvo que las contrataciones temporales tengan sus propias condiciones.

Artículo 23. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de ADESVAL, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
3. Como norma general, la asistencia a ferias, jornadas, seminarios o eventos similares organizados o coordinados por ADESVAL, dará lugar a una gratificación extraordinaria a los trabajadores que participen en las mismas, pudiendo optar por la compensación de horas o por su remuneración económica, decidiendo para cada caso concreto la Presidencia.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio en los siguientes conceptos:

- Gastos de manutención y de estancia.
- Gastos de desplazamiento.
- Indemnización por traslado de residencia.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

La justificación de estos gastos se realizará del siguiente modo:

- Según el Procedimiento de Gestión de ADESVAL o normativa específica de cada programa.
- Los gastos de estancia se justificarán mediante factura o dietas según establezcan los programas.
- Los gastos de manutención se justificarán mediante facturas o tickets numerados. En este último caso cuando su cuantía sea inferior a 3.000 euros, de conformidad con la legislación vigente o dietas según establezcan los programas o la Junta Directiva de ADESVAL.

- Los gastos de desplazamiento se justificarán mediante:
 - Si se utiliza el vehículo particular: se abonará el importe establecido siendo actualmente de 0,21 euros el kilómetro el cual se incrementará por acuerdo de la Junta Directiva de ADESVAL.
 - Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: se justificará mediante billete, pasaje o tickets numerados.
 - Si se utiliza un taxi, concertado previamente: se justificará mediante factura.
 - Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking o similares: se justificarán estos gastos mediante tickets numerados.
- Indemnización por residencia eventual. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante factura.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

1. Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán una modificación en cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE u organismo que lo sustituya.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

1. Cuando el trabajador tenga una IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por prescripción facultativa, el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones ordinarias y cuando sea Enfermedad Común recibirá hasta los 6 primeros meses el 100%, después lo que marque la legislación vigente, salvo que se tengan establecidas otras compensaciones superiores en seguros complementarios. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y confirmada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, periodo superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 27. Formación.

1. Los trabajadores de ADESVAL tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.



2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible. Previamente autorizado por el Presidente en función del trabajo.
3. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADESVAL promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural.
4. La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá al Presidente, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, el Presidente deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

5. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, el Presidente deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.

Por otro lado los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por ADESVAL, bien por otras instituciones relacionadas con el desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los cursos de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc.

6. Previa solicitud, justificación y estudio por parte del Presidente de ADESVAL concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3.
7. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADESVAL se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.
9. Todos los cursos de formación deberán ser previamente aprobados por la Presidencia.



CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28. Salud Laboral y condiciones de trabajo.

1. ADESVAL y la representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de ADESVAL, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
 - El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
 - La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
 - a) Seguridad: espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
 - b) Higiene: vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. El personal afectado por este Convenio será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

El personal al servicio de ADESVAL, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la ley.

**Artículo 30. De los órganos de representación.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de ADESVAL
- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

CAPÍTULO VIII**DERECHOS Y DEBERES****Artículo 31. Derechos y deberes.**

Los trabajadores al servicio de ADESVAL afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 32. Permisos y licencias.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por:
 - a) Fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días. En caso de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días. Si se trata de familiares de 3.º y 4.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días. En todos los casos el permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante, debiendo justificarse con posterioridad.
 - b) Enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. El permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante y hasta que dure la gravedad de la enfermedad.
 - c) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 días más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad.



Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

- d) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.
- e) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
- f) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
- h) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previo aviso y justificación posterior.
- i) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.
- j) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
- l) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, pudiendo disfrutarse dentro del año natural o dentro de los 15 primeros días del año siguiente. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante ADESVAL, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. ADESVAL está obligada, salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.
- m) Para acompañamiento a los hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco a la realización de pruebas médicas, justificándose posteriormente.

2. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
- b) Por adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso máximo de 90 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, se tendrá derecho a seis semanas. Este derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.



- c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.

- d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de un año ininterrumpido o dos años en diferentes periodos, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de hasta un año, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Artículo 33. Excedencias.

- a) Excedencia forzosa.

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como de trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo según la legislación vigente.

- b) Excedencia voluntaria.

Estará regulada por la legislación vigente.

- Se requiere antigüedad de un año en la empresa.
- Se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Su duración será entre cuatro meses y cinco años.
- Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.



El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante este periodo tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el que se establezca en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre/Madre	Abuel@s	Bisabuel@s	Prim@s
Hij@	Herman@s	Tí@s	
	Niet@s	Sobrin@s	
		Bizniet@s	

TERCERA.

El representante de los trabajadores y ADESVAL negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

CUARTA.

Las cuantías previstas en el Capítulo III, referentes a derechos y mejoras sociales, se modificarán durante la vigencia de este Convenio según el IPC real de los años sucesivos.

QUINTA.

En el Procedimiento de Gestión se especificarán las funciones de cada puesto de trabajo en ADESVAL, así como las obligaciones y los deberes en la asociación.

SEXTA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ADESVAL se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la relación de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio pudiera formalizarse desde el día 15 de julio de 2010, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 15 de julio de 2012.

El presente Convenio se presume válido siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior y, entre ellas, a la normativa europea que sea de aplicación.

**ANEXO I****RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJADORES**

La plantilla y las retribuciones del grupo serán las siguientes:

RELACIÓN CON LOS GRUPOS	CATEGORÍA	SUELDO LÍQUIDO MES (EN €)	QUINQUENIOS ESTABLECIDOS ACTUALMENTE
A1, A2, B, C1	GERENTE	2.520,38	126,02
A1, A2, B, C1	DIRECTOR DE PROYECTOS	2.037,58	101,88
A1, A2, B, C1	DIRECTOR DE PROGRAMAS	2.037,58	101,88
A1, A2, B, C1	COORDINADORA PSICOLOGÍA	2.037,58	101,88
C1	OFC. 1.ª ADMINISTRATIVO	1.618,58	161,86
C1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.618,58	80,93

El resto de los trabajadores de ADESVAL estarán dentro de los diferentes Programas que ADESVAL gestione, en temporalidad y retribuciones establecidas según cada programa.

ANEXO II**FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES**

Las funciones de cada uno de los puestos de trabajo se definirán por ADESVAL en el Procedimiento de Gestión en vigor en este momento.

El presente Convenio se firmará en Coria, a 15 de julio de 2010.

REPRESENTANTES DE ADESVAL:

Fdo.: D. Carlos J. Labrador Pulido.

Fdo.: D. Carlos Carlos Rodríguez.

Fdo.: D. Ángel M.ª Martín García.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Fdo.: D.ª Elena Sañudo Gutiérrez.

ASESORAMIENTO FSP-UGT:

Fdo.: D. José Pedro Barjollo Díaz.

• • •