

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Save The Children (código número 28101890012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Save The Children, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de mayo de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Objeto y partes que conciertan el Convenio.*—El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Fundación Save the Children (en adelante la Fundación) y la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (en adelante RLT) del Centro de trabajo de la Comunidad de Madrid situado en la calle Doctor Esquerdo 138 de Madrid y tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales para el Centro de Trabajo de la Comunidad de Madrid de la Fundación.

Este Convenio se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, edad, raza, religión, ideología política, afiliación, etc., todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Art. 2. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal empleado adscrito al Centro de Trabajo de la Comunidad de Madrid situado en la calle Doctor Esquerdo número 138 de Madrid, con la excepción del Director General, quien queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2016.

Art. 5. *Prórroga y denuncias del Convenio.*—Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en todos sus artículos, salvo denuncia de una de las partes en un plazo entre uno y tres meses anteriores a la fecha de expiración del convenio o de cualquiera de sus posibles prórrogas posteriores.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha en la que se formula la denuncia para que se constituya la Mesa Negociadora.

Dentro del año posterior a la finalización del Convenio, como consecuencia de su denuncia, sin que se hubiese llegado a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, éste permanecerá en vigor en todas sus cláusulas. Transcurrido ese año, el actual Convenio perderá su vigencia respecto a las siguientes cláusulas:

- Incremento salarial. Artículo 12.
- Empleo. Artículo 17.
- Formación. Artículo 19.
- Selección de personal. Artículo 20.

Art. 6. *Unidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. No obstante lo anterior, en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar dicha cláusula así como cualquier otra que resultase afectada por la modificación de la primera.

Art. 7. *Comisiones.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con objeto de interpretararlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento y Vigilancia del Convenio dentro de los quince días contados a partir de la firma del mismo. Estará formada por tres vocales de la representación de la Fundación y tres de la RLT, elegidos por cada parte y sin que sean necesariamente componentes de la Mesa Negociadora. Los acuerdos, dentro de la Comisión, se tomarán por mayoría simple. La Comisión Paritaria se reunirá de manera ordinaria una vez al semestre y extraordinariamente cuando sea necesario. Las reuniones se celebran con carácter obligatorio a petición de una de las partes, debiendo ser convocadas por escrito al menos con cinco días hábiles de antelación, incluyendo en la convocatoria el orden del día propuesto. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Seguimiento y Vigilancia deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la reunión, salvo prórrogas que se acuerden sobre asuntos de especial complejidad.

Para el correcto seguimiento del convenio en algunas materias específicas, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Vigilancia podrá crear las subcomisiones que sean necesa-

rias para su seguimiento elegidas por cada parte (Representación de la Fundación y la RLT) sin que sean necesariamente miembros de la Comisión Paritaria. Entre otras, a título enunciativo y no limitativo, la Subcomisión de Clasificación Profesional.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como los conflictos que afecten al personal empleado y la Fundación Save the Children, se solventarán conforme a los procedimientos regulados en el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” y en el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

## Capítulo II

### *Organización del trabajo, clasificación profesional y retribución*

Art. 8. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*—La organización del trabajo y del personal empleado es facultad exclusiva de la Fundación y se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a la RLT. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de la actividad, basado en la óptima organización de las personas y materiales adscritos a la misma, sin menoscabo de la dignidad del personal empleado y de conformidad con la legalidad vigente.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

La correcta planificación y ordenación de los recursos.

- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adscripción profesional eficaz del personal empleado.
- La profesionalización, desarrollo y carrera profesional del personal empleado
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- El respeto a los valores por los que se rige la organización: ambición, colaboración, creatividad, integridad y responsabilidad.

Art. 9. *Niveles salariales y grupos profesionales.*—El personal de la Fundación, a los efectos de su clasificación, se encuadra en grupos profesionales atendiendo a la responsabilidad de los objetivos del puesto, funciones a desarrollar, competencias requeridas y nivel de reporte jerárquico. Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad, asociados a niveles salariales incluidos en el presente Convenio y que constituyen cantidades de salario base mínimas a percibir.

Para la asignación de grupos y/o niveles, la Fundación contará con Descripciones de Puestos de Trabajo actualizadas, en dicho documento se puede encontrar una descripción amplia de los objetivos, funciones y requisitos de cada una de las posiciones de Save the Children. Ante la definición de nuevos puestos o responsabilidades, la organización comunicará a la RLT su clasificación, la cual, en caso de razones de discrepancia o conflicto fundamentadas, podrá someterlo a la Subcomisión de Clasificación Profesional para su resolución.

La Fundación Save the Children diferencia tres tipos de colectivos por ámbito y naturaleza de su trabajo a la hora de establecer niveles y Grupos Profesionales:

- Personal en oficina.
- Personal de intervención con infancia.
- Personal expatriado.

		PERSONAL EN OFICINA	PERSONAL EXPATRIADO	PERSONAL DE INTERVENCIÓN
GRUPO 1.	Nivel 1	Directores de las distintas Áreas.		
	Nivel 2	Responsables de las distintas Áreas	Responsable Regional Responsable País Responsable Temática Estratégica	
GRUPO 2.	Nivel 3	Especialistas de las distintas Áreas.	Coordinador/a Programa / Convenio Administrador/a País	Coordinador/a Programas
	Nivel 4	Técnicos de las distintas Áreas.	Técnico/a de Proyectos / Temático Jefe de Base	Técnico/a Acción Social Oficial Protección Coordinador/a Centro SC Psicólogo/a
GRUPO 3.	Nivel 5	Administrativos de las distintas Áreas.		Coordinador/a Actividades Educador/a Actividades
	Nivel 6	Auxiliares		Monitor/a Actividades
GRUPO 4.	Nivel 7	Auxiliares		

### Niveles salariales y Grupos profesionales del Personal en Oficina

Grupo I: Los puestos pertenecientes a este grupo se distinguen por su responsabilidad jerárquica permanente sobre un equipo de trabajo, o bien sobre equipos en un área geográfica completa. Desarrollan y planifican estrategias, políticas, procedimientos heterogéneos y complejos que tienen un impacto directo sobre el Plan Estratégico y/o sobre los Planes Operativos.

- Nivel 1. Pertenecen a este grupo los máximos responsables de cada dirección y con un reporte directo a la Dirección General y rendición de cuentas a Patronato. Su ámbito de actuación se dirige a analizar, aprobar y dirigir las necesidades y planes de trabajo hacia la consecución de objetivos organizacionales.
- Nivel 2. Pertenecen a este grupo las posiciones que participan en el desarrollo de estrategias, políticas, procedimientos heterogéneos y complejos con impacto directo en el Plan Estratégico y/o Operativos:
  - Puestos de responsabilidad de las líneas programáticas y de captación de recursos de la organización.
  - Puestos de responsabilidad que maximizan, optimizan o dan soporte a las líneas programáticas o captación de recursos de la organización.

Responsables de: Programas Acción Social, Programas Internacionales, Sensibilización y Políticas de Infancia, Marketing y Comunicación, IT, Finanzas.

Grupo II: Pertenecen a este grupo los puestos que ejercen su competencia sobre un conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo. Poseen autonomía en la toma de decisiones en lo referente a la planificación, ejecución y supervisión de las acciones asignadas a los procesos de los que forman parte. En algunos casos, pueden tener responsabilidad en la coordinación de funciones y equipos de trabajo.

La asignación de los puestos a cada uno de los niveles pertenecientes a este grupo dependerá de la magnitud, especialización o complejidad de los procesos y acciones que desarrollen:

- Nivel 3. Pertenecen a este nivel las posiciones que tienen un grado de responsabilidad y autonomía muy alto y cuyas áreas de actuación requieren de un amplio y profundo nivel de conocimiento a la hora de desarrollar actividades de gran amplitud y heterogeneidad de proyectos y actividades con un impacto importante a la hora de lograr la consecución de los planes operativos del área a la que pertenecen.

Especialistas: Marketing, Investigación y Análisis Jurídico, IT.

- Nivel 4. Pertenecen a este nivel las posiciones que tienen un grado de responsabilidad alto y autonomía media. Requieren de un nivel de conocimiento específico y concreto de su área. Su trabajo principal contribuye al correcto funcionamiento del Área o proyecto.

Técnicos: Acción Social, Programas Internacionales, Sensibilización y Políticas de Infancia, Marketing, Comunicación, Finanzas, IT, Gestión de Personas.

Grupo III: Son puestos caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar técnicas y/o normativas que conciernen principalmente a su ámbito de trabajo de ejecución, y que marcan

su autonomía de decisión. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional. Dentro de este grupo se distinguen:

- Nivel 5. Pertenecen a este nivel las posiciones de funciones administrativas, de soporte técnico o apoyo temático o programático que requiere una formación y conocimiento cualificado.  
A nivel de formación reglada son necesarios estudios mínimos de grado superior. Administrativos: Programas Internacionales, Captación, Gestión de Personas, Servicios Generales.
- Nivel 6. Pertenecen a este nivel las posiciones de funciones administrativas y de soporte que no requiere una formación y conocimiento cualificado.  
A nivel de formación reglada son necesarios estudios mínimos de grado medio.

Grupo IV: El personal empleado adscrito a estos puestos ejecutan actividades auxiliares básicas y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos, que no requieren formación específica y donde es valorable experiencia previa.

### **Niveles salariales y Grupos profesionales del Personal de Intervención con Infancia**

Para el correcto desarrollo de las funciones y tareas asignadas en el caso de la ejecución directa o indirecta de proyectos sociales, de educación e intervención con la infancia, se asimilan los siguientes puestos de trabajo a los niveles y grupos designados en el Sistema de Clasificación de las categorías de soporte, pero con su propia definición y características:

#### **Grupo II.**

- Nivel 3. Posiciones clave a la hora de contribuir a maximizar el impacto positivo en los beneficiarios de las intervenciones dirigidas a la infancia en necesidad o de mayor vulnerabilidad de la comunidad autónoma, velando por el correcto estado de las relaciones institucionales, necesidades, recursos, personal, políticas y procedimientos de la Organización.

Coordinador/a de Programas.

- Nivel 4. Posiciones de gestión y supervisión que contribuyen a maximizar el impacto en la defensa activa de los derechos de la infancia más vulnerable en las intervenciones de Acción Social a través de la gestión principalmente técnica, económica y de equipos. Está gestión puede suponer la coordinación de amplios volúmenes de equipos, contrapartes, centro de SC propio o el trabajo continuo con actores externos.

Técnico/a de Acción Social, Oficial de Protección, Coordinador/a de Centro SCE, Psicólogo/a

#### **Grupo III:**

- Nivel 5. Las personas adscritas a este nivel realizan intervenciones a través de acciones globales e indirectas con figuras referentes de los niños y niñas participantes: Familias, tutores legales, Dirección de centro, profesorado y otros actores relevantes; o a través de acciones concretas y directas sobre la infancia: refuerzo escolar, educación de calle, talleres, colonias urbanas.

Coordinador/a de Actividades y Educador/a de Actividades.

- Nivel 6. Los ocupantes de los puestos encuadrados en este nivel, participan en los programas de SC a través de la atención directa de actividades destinada únicamente a la creación y dinamización de espacios seguros y lúdicos para la infancia. No se requiere titulación universitaria. (Si se solicitará la formación específica requerida para el desarrollo de actividades).

Monitor/a de Actividades.

### **Niveles salariales y Grupos profesionales del Personal Expatriado**

Para el correcto desarrollo de las funciones y tareas asignadas en el caso de los proyectos de cooperación y acción humanitaria, se asimilan los siguientes puestos de trabajo a los

niveles y grupos designados en el Sistema de Clasificación de las categorías de soporte, pero con su propia definición y características:

**Grupo 1.**

Los puestos pertenecientes a este grupo tienen una responsabilidad, peso e impacto estratégico en la ejecución de los planes definidos para Cooperación Internacional y Ayuda Humanitaria.

- Nivel 2. Las posiciones pertenecientes a este nivel realizan funciones de representación institucional de alto nivel y única para Save the Children España, tienen peso de supervisión y gestión regional y una involucración e impacto directo con acciones clave y del plan estratégico de SC.

Responsable Regional, Responsable País, Responsable Temática Estratégica.

**Grupo 2.**

Los puestos pertenecientes a este grupo tienen responsabilidad, peso e impacto clave en la ejecución de los programas para Cooperación Internacional y Ayuda Humanitaria en un país o región concreta.

- Nivel 3. Las posiciones pertenecientes a este nivel realizan la gestión, supervisión y asesoramiento temático o funcional de todos los proyectos y/o de la oficina País. Coordinador/a de Programas/Convenio, Administrador País.

- Nivel 4. Los puestos pertenecientes a estos puestos garantizan gestión logística, financiera, temática y/o del ciclo un proyecto en un país.

Técnico/a de Proyectos, Técnico/a Temático, Jefe de Base.

TABLAS SALARIALES. MÍNIMOS SALARIALES DE CADA NIVEL

		PERSONAL EN OFICINA	PERSONAL EXPATRIADO	PERSONAL DE INTERVENCIÓN
GRUPO 1.	Nivel 1	35.032,77 €		
	Nivel 2	31.372,67 €	31.372,67 €	
GRUPO 2.	Nivel 3	28.235,40 €	28.235,40 €	28.235,40 €
	Nivel 4	25.098,13 €	25.098,13 €	25.098,13 €
GRUPO 3.	Nivel 5	21.960,87 €		21.279,61 €
	Nivel 6	18.823,60 €		19.200,40 €
GRUPO 4.	Nivel 7	15.686,33 €		

Art. 10. *Movilidad funcional y geográfica.*—La movilidad funcional obligatoria se dará dentro del mismo Nivel del Grupo profesional correspondiente al personal empleado, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada al puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La movilidad funcional que suponga el desempeño de funciones que correspondan a distintos Niveles salariales será voluntaria y no obligatoria para el personal empleado de la Fundación.

En ambos casos, deberá ser comunicado por escrito al personal empleado los motivos por los cuales la Fundación adopta ésta decisión con un preaviso de 15 días. La RLT deberá ser informada con el mismo preaviso.

En todo caso, los cambios de funciones distintas a las aquí pactadas requerirán el acuerdo expreso de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que regula el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional obliga a la Fundación a facilitar al personal empleado, dentro del horario laboral, la formación necesaria para el desarrollo de las funciones inherentes al nuevo puesto. En caso de que sean varios los trabajadores o trabajadoras susceptibles de verse afectados, se considerarán los siguientes criterios: adecuación al puesto, titulación y/o experiencia.

En cuanto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Para su aplicación en caso de que sean varios los trabajadores o trabajadoras susceptibles de verse afectados, se considerarán, los siguientes criterios: adecuación al puesto, titulación y/o experiencia.

## Capítulo III

*Régimen retributivo*

Art. 11. *Conceptos retributivos.*—La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de la plantilla laboral por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales.

El salario base bruto anual es el indicado en las tablas salariales del presente Convenio.

Complementos salariales: complemento personal, complementos funcionales, y complemento de antigüedad.

Los complementos funcionales van asociados al puesto y están limitados a las circunstancias que los justifican, no siendo consolidables. Se regulan en este epígrafe:

- Complemento de disponibilidad: entendida como la obligación de estar localizable y disponible. Se percibirá el 5 por 100 adicional del precio hora calculada en base a la referencia de convenio en los niveles referidos durante el tiempo en que se genere este derecho, sin que sea un complemento consolidable. Esta disponibilidad deberá estar planificada y ser comunicada al personal empleado por parte de su responsable con antelación. El tiempo empleado y abonado para garantizar esta disponibilidad no generará horas extraordinarias.
- Complemento de Campamento externo: definido para puestos de intervención con pernocta. Se percibirá el 25 por 100 adicional del precio hora calculada en base a la referencia de convenio en los niveles referidos durante el tiempo en que se genere este derecho, sin que sea un complemento consolidable.
- Complemento de superior nivel: se dará en caso de ejercer las responsabilidades de nivel superior, con un límite máximo de 9 meses siendo el valor de complemento la diferencia entre el salario del nivel ejercido y el actual.
- Complemento de servicio: cuando la compensación de horas trabajadas durante el fin de semana, festivos, viajes profesionales u horas nocturnas supere el equivalente a 3 jornadas completas por una misma circunstancia o viaje, el personal empleado podrá optar voluntariamente por solicitar el equivalente al precio hora que corresponda con su salario en lugar de la compensación de las mismas según lo establecido en el artículo 23.

Estos complementos funcionales deberán ser comunicados por parte del Responsable del personal empleado al Departamento de Gestión de personas y desarrollo organizativo para su abono.

El complemento de antigüedad se mantiene en el presente convenio con los importes actuales: 33,16 euros brutos mensuales cada trienio no revalorizables. A partir de la firma del presente Convenio, este complemento se limitará a dos trienios, con la única excepción del personal empleado que genere trienios hasta el 31 de diciembre de 2018. El personal empleado que en ese momento haya superado los dos trienios mantendrá el importe de ese complemento en su recibo de salarios.

Los complementos descritos a continuación, serán aplicables al personal expatriado, en base a la Política de expatriación vigente en cada momento:

- Plus de escolarización: con el fin de facilitar las necesidades de escolarización de los hijos/hijas menores de 18 años del personal expatriado durante el período de expatriación, Save the Children España abonará un importe de 100 euros brutos mensuales por hijo/a.
- Plus de alojamiento: Save the Children España abonará una cantidad en nómina al personal expatriado en concepto de plus de alojamiento, con el fin de asegurar el acceso a una vivienda adecuada, teniendo en cuenta los estándares locales. Los importes de plus de alojamiento variarán en función del coste de la vivienda en el País de destino, reservándose la Organización el derecho a indicar al expatriado o expatriada sobre las zonas en función de las normas de seguridad. Se solicitará a esta plantilla que aporten justificante documental de este gasto. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares de transparencia de nuestra Organización, será necesario que el expatriado aporte documentación acreditativa del pago de la vivienda (contrato de arrendamiento/ recibo de pago o declaración del empleado), en la que se especifique dirección de la vivienda y coste del alquiler.

— Plus de emergencia: con la aprobación del Director de Cooperación Internacional, se otorgará al empleado expatriado este plus en función de la fase de implantación del Proyecto, que queda establecido como sigue:

- Durante el inicio del proyecto, normalmente 6 primeros meses se establecerá un plus adicional de 300 euros.

En caso de persistir la Emergencia, no siendo esto lo habitual:

- Del 7.º al 9.º mes: 200 euros.
- Y del 10 al 12 mes: 100 euros.

— Plus Mauritania: El personal expatriado con Sede en Mauritania recibirá, con el objetivo de compensar por las difíciles condiciones de la estancia, un complemento mensual en nómina de 400 euros mes.

— Plus permanencia: Con el objetivo de mejorar la estabilidad de los Proyectos y evitar la rotación excesiva del personal en contextos complejos, se aplicarán los siguientes incrementos sobre el salario base en función de la permanencia en terreno:

- De 24 a 42 meses: incremento 6 por 100.
- De 43 a 59 meses: incremento 8 por 100.
- Más de 60 meses: incremento 10 por 100.

Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los arts. 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Incrementos salariales.*—Durante la vigencia del convenio se incrementarán los salarios de la forma siguiente:

Con efecto a uno de enero se incrementarán los salarios un 1 por 100 fijo anual consolidable (exceptuando los complementos no revalorizables) en 2016 y un 1,5 por 100 en 2017.

Siempre y cuando la previsión del resultado del año en curso presentado al Patronato en julio y los Fondos Propios sean ambos positivos y suficientes para cubrir el importe de la subida salarial, y tomando como referencia la previsión de IPC de 2018 estimada en septiembre de 2017, la Comisión negociadora del Convenio negociará el incremento aplicable a 2018 antes de octubre de 2017. El mismo procedimiento descrito anteriormente se aplicará al incremento salarial del 2019.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—La Fundación prorrateará las dos gratificaciones extraordinarias en 12 mensualidades. La cuantía de las mismas será equivalente al importe correspondiente al salario base de cada una de las mensualidades.

Art. 14. *Anticipo de nómina.*—La Fundación podrá conceder un adelanto del equivalente a 1 mensualidad siempre que la situación de Tesorería lo permita, que la antigüedad sea superior a 9 meses y que se garantice la devolución del mismo. La devolución del anticipo se descontará en el recibo de salarios del mismo mes de solicitud del anticipo. En caso de que se finalice el contrato antes de la devolución, la Fundación descontará en su caso la deuda restante de la liquidación que legalmente le corresponda, reconociendo el trabajador o trabajadora la deuda que quede pendiente de no poder liquidarse la misma con la firma del finiquito.

Art. 15. *Viajes.*—La Fundación, con objeto de mantener un sistema transparente en el pago de gastos relacionados con desplazamientos profesionales, establece un sistema de justificación de gastos que se regulará en una “Política de viajes” establecida por la Fundación.

Liquidación y anticipo.

A este efecto, se adjuntarán los justificantes y recibos originales de gasto. En el caso de que sea imposible obtener una justificación de pago, se debe incluir en la liquidación un comentario explicando por qué el recibo original no se puede proporcionar. En estos casos excepcionales, las confirmaciones de pago manuscritas del empleado se considerarán documentos válidos como prueba de pago.

Opcionalmente en el caso de viajes ligados a coste de Programas, se podrá emitir una hoja de dietas para justificación al Donante por el importe correspondiente al total del gasto.

El empleado podrá solicitar a Finanzas un anticipo de viaje. Para ello será necesario completar la plantilla de solicitud de anticipo, y presentarla para gestionar el pago, que se puede solicitar en efectivo o por transferencia a c/c.

Solicitud y reserva.



Siempre que sea posible, el responsable directo comunicará a su personal a cargo cualquier solicitud de viaje con una antelación mínima de 15 días. El empleado deberá, posteriormente, cumplimentar una Orden de Desplazamiento.

Con el fin de conseguir las mejores condiciones posibles, se deben planificar y reservar los viajes con la mayor antelación posible, cuando se hayan confirmado y aprobado. Por lo general, las reservas deben hacerse al menos dos semanas antes del viaje, y con no menos de 7 días.

Las reservas de hotel deben realizarse a través de la Agencia de Viajes seleccionada por la Fundación, por la Oficina de País SCI, o bien de manera individual con cargo a Tarjeta, bien sea de la corporativa o bien del empleado/a, siempre y cuando esté haya solicitado un anticipo a cuenta para tal fin. Para la reserva de alojamiento en viajes internacionales gestionados a través de oficinas de Save the Children en terceros países, el pago al hotel se podrá hacer de manera individual en efectivo en los casos en los que no es posible hacerlo mediante tarjeta, con su correspondiente justificante de pago.

Medios de transporte.

En todos los casos, se viajará en Clase Económica. Excepcionalmente y de manera voluntaria, se utilizará el vehículo propio para aquellos viajes en los que resultase más eficiente que la utilización del transporte público. El alquiler de coches solo estará permitido cuando no esté disponible otro medio de transporte, o este sea más caro, y siempre con la aprobación del responsable directo. Sólo se podrá utilizar el servicio de taxi en situación excepcional o de urgencia, cuando no exista otra alternativa de transporte público o esta no compense el tiempo consumido de trabajo efectivo.

Art. 16. *Bajas voluntarias*.—Si el personal empleado decide abandonar la Fundación de manera voluntaria, deberá notificarlo por escrito con, al menos, 15 días naturales de antelación. En caso de incumplimiento, la Fundación podrá descontarle de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

## Capítulo IV

### *Cobertura de puestos de Trabajo, formación y promoción*

Art. 17. *Empleo*.—Con el objetivo de dotar de un modelo de relaciones laborales estables que elimine desigualdades en cuanto al acceso al empleo y condiciones de trabajo y para contribuir a la reducción de la temporalidad y la optimización de la atención a los/as usuarios/as se priorizará la contratación indefinida.

Las prórrogas, anexos o modificaciones de los contratos deberán formalizarse por escrito teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia en el momento de la firma. Respecto a los contratos iniciales, la copia del personal contratado contendrá la firma de ambas partes y la comunicación de la misma al SEPE, entregándose al personal una vez que se hayan gestionado todos los trámites. Por otra parte, la Fundación tendrá la obligación de poner a disposición del Comité de Empresa a través del correo electrónico las copias básicas en un plazo no superior a 10 días desde la firma del contrato con confirmación de lectura y entrega.

Las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación quedarán sujetas a la legislación vigente.

El contrato para obra o servicio determinado tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este convenio se consideran como actividades o tareas con autonomía y sustantividad propia aquellos servicios o actividades temporales que se deriven de conciertos, subvenciones o acuerdos suscritos con las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con cualquier entidad privada. También tendrán esta consideración aquellos servicios que se encomienden a través de centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la actividad profesional objeto de contratación para la obra o servicio. En el contrato de trabajo deberá especificarse, con la mayor claridad posible, a qué actividad o proyecto se adscribe. El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrán los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las indemnizaciones que por finalización de contrato establece la Ley.

El personal empleado de Intervención de carácter temporal que trabaje en la Fundación será fijo-discontinuo al comienzo del tercer curso escolar ya sea a tiempo parcial o a

jornada completa, sin perjuicio de que la Fundación pueda optar a realizar un contrato indefinido.

Los contratos por interinidad o sustitución se realizarán cuando se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. El cese del personal interino tendrá lugar cuando se reintegre la persona a la que sustituía, en la forma y tiempo, legalmente establecida. Además de los supuestos regulados legal y reglamentariamente, se establece las siguientes causas para su aplicación:

- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, excedencia con reserva del puesto de trabajo por promoción en período de prueba, permiso parental, maternidad o riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por baja médica, u otros supuestos contemplados por ley.

En el caso de que la Fundación realice contratos en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje, se aplicará lo establecido en el convenio colectivo de acción e intervención social.

Art. 18. *Periodo de prueba.*—Con carácter general el personal empleado que se incorpore a la Fundación tendrá un período de prueba de seis meses en caso de que el puesto de trabajo requiera titulación universitaria y dos meses para el resto de los casos.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada que no superen los seis meses el período de prueba no podrá exceder de un mes.

Si el contrato temporal es inferior a un mes, la duración del período de prueba tendrá una duración correspondiente al cincuenta por ciento de la contratación.

Art. 19. *Formación.*—La Dirección junto con el Comité de Empresa establecerá dentro del Plan Operativo anual una formación cualificada en beneficio del desarrollo profesional del personal empleado y de mejora de la eficacia y eficiencia de la Organización.

Comisión paritaria de formación: Se acuerda la creación de una comisión de formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

1. Composición: Estará integrada por miembros designados por la Dirección de la Fundación y del Comité de Empresa
2. Funcionamiento:
  - La comisión se reunirá, al menos, cada 3 meses o cuando se estime pertinente.
  - Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple y de no poder hacerse efectivo se votará y se trasladará a los órganos competentes en cada momento.
  - Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 miembros.
3. Funciones:
  - Proponer acciones de formación.
  - Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.
  - Colaborar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.
  - Estar informados y colaborar en el diseño y seguimiento del plan de formación anual.

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

Las acciones formativas que se clasifiquen por la Dirección como de reconversión o reciclaje profesional serán de asistencia obligatoria para quien vayan dirigidas y se realicen dentro de la jornada laboral.

Art. 20. *Selección de personal.*—La organización tiene potestad exclusiva para crear nuevos puestos de trabajo. En función de las características del puesto creado y las necesidades del servicio, procederá a su cobertura bien por medio de promoción interna o bien mediante personal de nueva contratación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para la cobertura de las vacantes se llevará a cabo un proceso de comunicación interna en el que se ofrecerá la plaza al personal de la Fundación. Tras esta comunicación deberá transcurrir un plazo de 5 días laborables para la recepción de candidaturas internas. Transcurrido dicho plazo se iniciará el proceso de selección interno y, si no se cubriera la vacante, la oferta se publicará externamente.

Los criterios de selección que la empresa establezca en cada caso que serán publicados junto con la oferta de la vacante. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

Art. 21. *Suplencia de titulación.*—Con el fin de favorecer el desarrollo profesional del personal empleado, ante un proceso de selección en el que exista un candidato interno que no cumpla el requisito exigido de la titulación, podrá ser sustituido por la experiencia laboral demostrable en puesto igual o de similares funciones durante un tiempo mínimo de 3 años añadidos al mínimo de experiencia que se requiera en el puesto, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulen la adjudicación del servicio. Se establecerá, en cualquier caso, un período transitorio para la adecuación académica de dicho personal, período que se acordará con el Comité de Empresa y que al menos será de 4 años.

## Capítulo V

### *Jornada y vacaciones*

Art. 22. *Jornada de Trabajo.*—La jornada anual será de 1.670 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Para el cálculo de jornada anual no se tienen en cuenta el tiempo de comida, los períodos de vacaciones así como los días festivos establecidos del calendario laboral. Se incluyen también en el cálculo los días/horas de permisos retribuidos establecidos en el artículo 25.

La jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales, con flexibilidad de entrada desde las 8 hasta las 9:30 horas y salida desde las 15:30 horas dependiendo del uso del tiempo de comida, excepto en el período no lectivo estival comprendido entre el 20 de junio y el 10 de septiembre, que será de 35 horas semanales, con flexibilidad de entrada desde las 8 hasta las 9:30 horas y salida desde las 15:00 horas.

La distribución de la jornada semanal se acordará con el responsable jerárquico directo antes del 10 de enero de cada año, en función de las necesidades de trabajo y/o personales que puedan determinarse previamente, o por circunstancias sobrevenidas.

No obstante la flexibilidad horaria, y respetando el cómputo anual de la jornada, se podrán establecer jornadas previamente determinadas para los puestos de trabajo que así lo requieran.

Se establecerán por parte de la organización mecanismos para el seguimiento efectivo del cumplimiento de la jornada.

Todos los supuestos excepcionales no recogidos en este artículo serán tratados en la comisión paritaria de acción laboral, a petición del interesado.

La jornada estándar establecida en el presente artículo no será aplicación a los puestos con jornadas parciales contratados para desarrollar proyectos.

Art. 23. *Horas extraordinarias y tiempo de viajes.*—Se consideran horas extraordinarias aquellas que se produzcan fuera de la jornada habitual por razones de servicio y siempre serán de carácter voluntario. Las horas extraordinarias siempre serán autorizadas por escrito por el responsable directo cuando se prevea la necesidad de su realización por él mismo o por el personal empleado.

Las horas extraordinarias que hayan de producirse tanto en días laborables como no laborables serán puestas en conocimiento de la Dirección de Gestión de Personas por el responsable directo que autoriza las horas. La falta de solicitud previa de dichas horas facultará al trabajador para no realizarlas sin menoscabo de lo regulado por el ET artículo 35.

El tiempo dedicado a los desplazamientos profesionales fuera de la provincia de trabajo habitual, son computados como jornada efectiva.

El sistema de compensación de las horas extraordinarias será el siguiente:

- Las producidas en días laborables, serán compensadas a razón de 1 hora y 20 minutos por hora trabajada, excepto los viernes a partir de las 17:30 que se compensarán a razón de dos horas por hora trabajada.

- Las producidas durante el fin de semana, los festivos, durante los viajes profesionales y las horas nocturnas se compensarán a razón de una hora por dos horas (salvo durante el tiempo que conlleva la aplicación de plus de nocturnidad) y podrán ser acumulables en jornadas completas. Cuando el tiempo generado supere tres jornadas completas, aplicará el Complemento de Servicio.

Siempre se compensarán las horas de forma inmediata a su realización con un máximo de tres semanas y con acuerdo entre el trabajador y el responsable.

La Comisión de Acción Laboral realizará una evaluación anual de horas extraordinarias con el fin de analizar las sobrecargas de trabajo.

Art. 24. *Vacaciones.*—Se establecen 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y no sustituibles por compensación económica, de los cuales habrá que disfrutar al menos 15 días laborables en el período comprendido entre 20/06 y el 10/09, salvo que se pacte lo contrario o la organización del trabajo no lo permita. El límite de disfrute de las vacaciones anuales será hasta el 15/01 del año siguiente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo por el responsable y por los trabajadores y trabajadoras realizando la solicitud, aprobación y registro a través de la aplicación de vacaciones.

No obstante lo anterior, se dispone para el personal de intervención con jornadas de trabajo repartidas en menos de 5 días a la semana, el disfrute de vacaciones por semanas completas, descontando de dichas semanas los días festivos, que no computarán como vacaciones.

## Capítulo VI

### *Políticas de conciliación, permisos, licencias y beneficios*

La Fundación, consciente de la necesidad de hacer compatible el trabajo con la vida personal, desarrolla a lo largo de este Convenio políticas y/o recursos que equilibran trabajo y vida personal mediante la flexibilización de horarios, la articulación de excedencias para atender necesidades familiares y la concesión de permisos no retribuidos en circunstancias especiales en adición al conjunto de políticas ya establecidas.

Art. 25. *Permisos retribuidos.*—El personal empleado, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo indicado:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o uniones de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro correspondiente.
- Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia siempre que se produzca durante la jornada laboral.
- Cuatro días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento familiar.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días se podrán distribuir durante el período de hospitalización o reposo. En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.
- Un día por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día más, si el traslado se produce a más de 70 km de distancia del domicilio de origen.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Fundación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.
- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Fundación. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Fundación y la RLT, o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia.
- El tiempo necesario para asistir a consultas y pruebas médicas con especialistas aportando el consiguiente justificante, así como también para acompañar a menores de 18 años y personas dependientes con su posterior justificación.
- El tiempo necesario para la realización de exámenes finales en titulaciones oficiales siempre y cuando estén relacionadas con las áreas de trabajo que componen la Organización.
- 3 días anuales de libre disposición, cuyo devengo se produce una vez transcurrido un cuatrimestre completo, y cuya aprobación estará sujeta al mantenimiento de la actividad y el servicio.
- Los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo. En caso de que estos días no fueran laborables, su disfrute se trasladará al anterior o posterior día laborable.
- El tiempo empleado en el disfrute de los permisos detallados en este artículo tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo computándose las jornadas completas a efectos de cómputo de jornada, a 7 horas 30 minutos cada una.
- Con el objeto de favorecer la conciliación de la vida social y familiar, desde la reincorporación tras las 24 semanas, y hasta que el menor de edad cumpla los 20 meses y 1 semana, el personal empleado tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, sin reducción salarial. La duración del permiso se incrementará hasta los 33 meses en los casos de parto múltiple. Este permiso no aplicará a las trabajadoras a tiempo parcial pudiendo estudiarse en caso de pluriempleo. Este permiso aplicará tanto a trabajadoras como a trabajadores de la Fundación.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora sin la reducción salarial correspondiente así como la posibilidad de establecer con el responsable directo una jornada y objetivos de trabajo adecuados para atender al menor. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en los requisitos y condiciones establecidos en la disposición adicional decimoprimeras de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

Art. 26. *Permisos, licencias y suspensiones del contrato.*—El personal empleado podrá disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de 15 días naturales al año en períodos no inferiores a una semana, pudiendo ampliarse en 30 días más siempre que haya acuerdo entre la organización y el trabajador conforme a las necesidades del servicio, siendo esta condición obligatoria en todo el permiso para el personal empleado del Grupo I.

Así mismo tendrán derecho a permiso sin sueldo aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por causa de enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días al año previa justificación mediante informe médico.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

**Art. 27. Permisos de maternidad y lactancia.**—Permiso por maternidad remunerado:

La fundación, con en el fin de alinearse a los estándares recomendados por los organismos internacionales, facilitará con sus medios disponibles la ampliación del período de permiso de maternidad promoviendo también la lactancia materna. Para ello establece:

- Ampliación del permiso de maternidad actualmente definido en la legislación española hasta las 24 semanas, incluyéndose en este período el de las horas acumuladas de lactancia que establece la ley en el artículo 37.4 del ET. Este permiso aplicará a todas las trabajadoras de la Fundación.

**Art. 28. Excedencias.**—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Fundación tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho deberá solicitarse por escrito y con un preaviso de, al menos, 15 días naturales y sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente 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 Fundación.

El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijo no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año, a contar desde la reincorporación de maternidad a las 24 semanas, el personal empleado 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/nivel profesional o categoría equivalente.

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

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/nivel profesional o categoría equivalente.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

**Art. 29. Incapacidad temporal y revisión médica.**—La Fundación abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad un complemento que, sumado a la prestación correspondiente, alcance al 100 por 100 del salario bruto mensual establecido por el presente Convenio, siempre y cuando el trabajador cumpla con el proceso administrativo de comunicación y presentación en tiempo y forma del parte de baja y en su

caso, los partes de confirmación, según los procedimientos internos establecidos por la organización.

El personal empleado que tenga que abandonar su trabajo en la Fundación como resultado del reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta, o bien la de gran invalidez, tendrán derecho a una gratificación consistente en 4 mensualidades.

La Fundación tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico anual a todo el personal empleado dentro de la jornada laboral, siendo voluntaria su realización por parte del personal empleado, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad social (aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre), en las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales.

Art. 30. *Mejoras sobre el estatuto del cooperante.*—La Fundación cuenta con una Política específica de Expatriación que desarrolla las condiciones que regirán al personal expatriado, incluyendo aquellas que mejoran las establecidas en el Estatuto del Cooperante.

Art. 31. *Ayudas a la Formación.*—Con el fin de contribuir al desarrollo profesional del personal, la Fundación pone a disposición del personal empleado, a partir de la fecha en que cumplan el sexto año de antigüedad en Save The Children, una ayuda para la realización de una o varias formaciones relacionada con la actividad de la misma, incluyendo tasas Universitarias, idiomas, etc. por un importe máximo de 1.194 euros cada tres años, no revalorizable ni acumulable por trienios. Dicha formación solo se podrá llevar a cabo fuera del horario laboral de la Fundación.

No obstante, lo anterior y con el fin de facilitar estas ayudas a la formación, cuando el horario del curso o actividades relacionadas con el mismo coincida con la jornada laboral, el personal empleado de Save The Children contará, adicionalmente, con una bolsa individual de 37,5 h/ tres años, (o la parte proporcional para jornadas parciales) y que no serán en ningún caso acumulables, l.

Esta ayuda se activará a partir del 1 de enero de 2019 previa solicitud del personal empleado, debiendo presentar en el Departamento de Gestión de Personas y Desarrollo Organizativo la documentación acreditativa de los contenidos de la formación que se desea realizar, la entidad formadora, duración, horario y coste del curso. El Departamento de Gestión de Personas dará traslado a la Comisión de Formación de todas las solicitudes recibidas.

El personal empleado podrá presentar la solicitud en cualquier momento a lo largo del trienio, a partir del sexto año de antigüedad en la Organización, así como en los trienios sucesivos. Para ello, el personal empleado deberá firmar un documento que recoja su compromiso, en caso de abandonar voluntariamente la Fundación antes de cumplirse el cierre del trienio, de devolver la cantidad proporcional restante calculada a la fecha de baja.

Una vez aprobada la ayuda de formación, la empresa procederá a su abono contra factura a Save the Children España de un importe máximo de 1.194 euros, o el que en su caso corresponda. De ser inferior a dicho importe, el coste del curso formativo que se vaya a realizar, se podrá utilizar el resto del importe en formaciones sucesivas durante el trienio en curso.

En todo caso y con el fin de cubrir adecuadamente las necesidades de organización de trabajo, el personal empleado deberá informar a su Responsable directo con la debida antelación y consensuar con éste/a en caso de uso de la bolsa individual de 37,5 h/3 años antes mencionado.

Para asegurar el buen funcionamiento del sistema, la Comisión de Formación realizará seguimiento de las solicitudes presentadas y resolverá los desacuerdos, en caso de presentarse.

## Capítulo VII

### *Seguridad en el trabajo*

Art. 32. *Salud laboral.*—La protección de la salud del personal empleado constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de

Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento,

ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia.

El personal empleado tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal empleado constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los representantes del personal empleado y en especial los que formen parte del Comité de Seguridad y Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones específicas del Plan de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud formado por igual número de representantes de la RLT y de la Fundación, conforme a la normativa vigente, se reunirá trimestralmente, at objeto de analizar los riesgos derivados de la actividad habitual de la Fundación y acordar las medidas oportunas.

## Capítulo VIII

### *Acción Sindical*

Art. 33. *Órganos de representación.*—Los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la Fundación se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Garantías sindicales.*—Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Art. 35. *Desarrollo de la acción sindical.*—Libertad sindical. Es el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer su representación, sin verse discriminado por ello ni en su empleo, ni en su promoción profesional ni económica.

*Participación mesa de negociación.*—Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en la Institución tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Institución esté afectada por la negociación.

*No discriminación sindical.*—Los representantes del personal empleado serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su labor sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente.

*Acceso a formación.*—La RLT tendrán acceso a las actividades formativas y al reciclaje durante su mandato.

*Cesión de horas sindicales.*—Los miembros del comité de empresa podrán ceder sus horas sindicales entre los miembros elegidos dentro de su misma candidatura electoral, conforme a lo estipulado en artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para que sean utilizadas por otro u otros miembros de dicho comité sin perjuicio alguno de sus relaciones contractuales. Se establece un límite de cesión del 25 por 100 de las horas de cada miembro. En el caso de excedencia o licencia de alguno de los miembros del comité, no se aplicará reducción del crédito horario que haya cedido. En todo caso se requerirá renuncia y aceptación escritas de los miembros que cedan sus horas de crédito sindical e incrementen su horario, respectivamente, y la comunicación del reparto resultante, a la Fundación.

*Derecho de divulgación.*—En los centros de trabajo deberán existir tablones de anuncios para los comunicados, tanto del comité de empresa como de las diferentes secciones sindicales. Así mismo, el comité de empresa y las secciones sindicales que lo soliciten dispondrán de dirección de correo electrónico propia con acceso al envío de comunicaciones a la base de empleados.

*De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.*—Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por la Institución que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades.



**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Se pondrá especial atención al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial en trabajos de igual valor.

(03/30.114/17)

