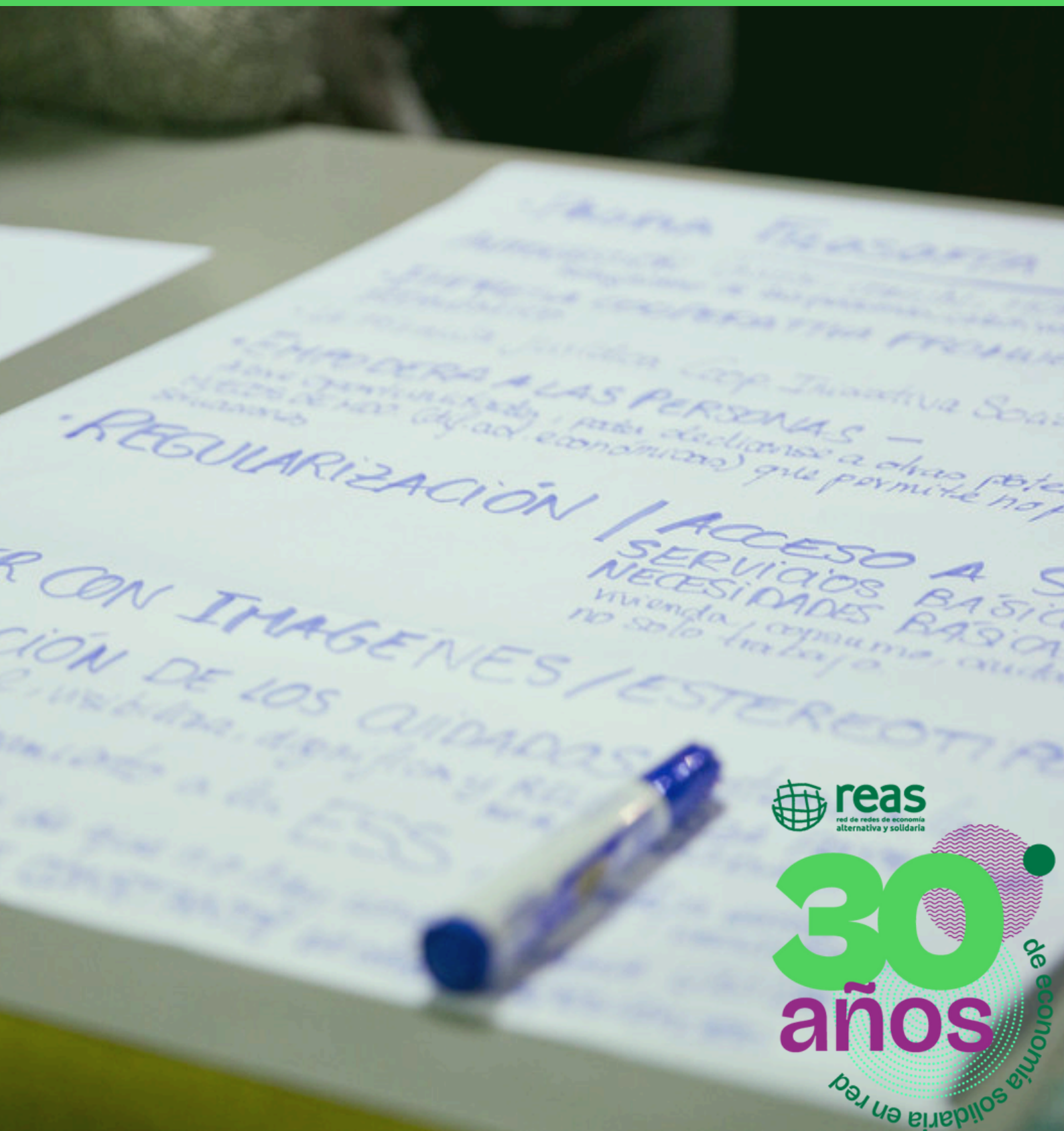


Compendio de Derechos y Deberes que regula el marco laboral de REAS Red de Redes



REAS RED DE REDES

CONVENIO DE LOS DERECHOS Y DEBERES

LABORALES DE LAS PERSONAS

TRABAJADORAS

Diciembre 2025



RESUMEN

Principios:	Igualdad y horizontalidad (art.34), participación (art.35), información (art.36), promoción personal (art.37), ecología (art.38), igualdad de género y equidad (art. 39) calidad (art.39).
Horizontalidad:	Todas las personas en las mismas condiciones en proporción a su jornada laboral (art.4, art.21). No hay suplementos por antigüedad, objetivos, o cualquier otro (art.21).
Jornada laboral:	220 días de trabajo, 35 horas semanales, 1.540 h. anuales (art.13 y anexo I), 24 días laborables de vacaciones (art.15).
Salario:	26.629,81€ salario anual bruto (2025), en 14 pagas, subida IPC anual. Límite salarial triple SMI. (art.21 y 22).
Horas extras:	Se intentarán evitar, si se producen no se pagan y se compensan por horas (art.13-4, y anexo II)
Formación:	Diagnóstico, plan, y promedio anual de 30 horas de formación por persona que cubre la entidad, facilitando opciones de formación reglada o técnica. (art.21)
Selección:	Transparencia y carácter público con criterios de Economía Solidaria (art.5)
Conciliación:	Flexibilidad para conciliar la vida laboral y familiar (art.13, art.16, art.19)
Género:	Equidad y medidas en el sistema de cuidados. Desempate en selección con discriminación positiva a mujeres (art.5)
Dietas y kilometraje:	Dieta máxima de 50 por manutención en viajes en concepto de dieta entera y 25 euros por media dieta, 0,26€/km, eligiendo preferentemente transporte público (art.23 y 24)
Seguros:	Responsabilidad Civil (art.25), y seguro de vida y accidente (art.26), seguridad y salud laboral (art.27)

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito de las personas trabajadoras. Vigencia.

El presente texto es de aplicación al personal contratado **laboralmente** de **REAS, Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria** (en adelante la entidad) que presten sus servicios o estén adscritos a la entidad a través de un proyecto concreto

Esta recopilación normativa estará vigente mientras no se acuerde por el Consejo Confederal lo contrario, siempre y cuando no contradiga lo establecido en la normativa actual o sobrevenidamente por cambio legislativo o reglamentario, debiendo lógicamente adaptarse en estos casos.

Además se velará porque se contemplen como principios básicos rectores que orienten la práctica de esta entidad, a los contenidos en la Carta de Principios de la Economía Solidaria que posibilitan la sostenibilidad de la vida. En concreto en lo referente al principio de trabajo digno.

Art. 2º. Ámbito normativo.

El presente texto no posee carácter de convenio colectivo, sino que se trata de una recopilación realizada de las normas aplicables en materia laboral de varios convenios, del [Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), así como de los acuerdos de los órganos de gobierno adoptados hasta la fecha, poseyendo todos ellos pleno vigencia y aplicabilidad al ámbito descrito. En este sentido, todo lo que no esté especificado en este documento está sujeto a lo establecido en la normativa reguladora vigente en cada período, debiéndose actualizar de forma periódica en su caso correspondiente.

Art. 3º. Ámbito Personal.

El presente *compendio normativo* afectará a todas las personas trabajadoras fijas, eventuales, interinas, y que presten sus servicios en la entidad, en base a cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el ET y demás legislación concordante. Quedan expresamente excluidas de su aplicación las personas que ejercen el voluntariado, o realizan prácticas y todas aquellas que trabajan para empresas con las que se haya concertado contratos de arrendamiento de servicios. Igualmente quedan excluidas las relaciones laborales citadas en los artículos primero y segundo del ET.

II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA

Art. 4º. Clasificación Profesional.

Atendiendo a la filosofía horizontal de la entidad, se establece la categoría profesional de técnica o técnico, sin perjuicio de las responsabilidades, funciones o desempeños realizados. Bajo esta denominación, la persona técnica es aquella que bajo las indicaciones del Consejo Confederal, ejecuta las tareas técnicas encomendadas dentro del plan de trabajo o proyecto específico aprobado anualmente en la Asamblea.

III.- CONTRATACIONES.

Art. 5º. Ingreso y contratación de las Personas.

El ingreso de las personas tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y la entidad, indicando previamente las condiciones contractuales, derechos y deberes. Se designarán con carácter general o particular el sistema y personas encargadas de la selección, para lo que se seguirá el Plan de Selección de Personal que esté vigente. **En todo caso se garantizará la transparencia, objetividad y publicidad del proceso selectivo y el libre acceso o concurrencia a los puestos.**

En los puestos en los que sea posible, por sus características, se primará, considerándose prioritaria y asumiendo uno de los principios de la Economía Solidaria, la inclusión (contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social, pertenecientes a colectivos desfavorecidos, que precisen de inserción sociolaboral, o bien se hallen en situación de desventaja en el mercado laboral) y la diversidad (funcional, de género, orientación sexual, cultural, racial, étnica, e intergeneracional, entre otras)

Con carácter general se aplicará el principio de discriminación positiva a la contratación de mujeres: ante candidaturas de personas con mismas características sociolaborales, se optará por contratar a mujeres por su situación de desventaja en el mercado laboral frente a los hombres. Por lo tanto, se deberá facilitar y fomentar su contratación desde la entidad en la medida de lo posible.

Art. 6º. Tipos de Contratación.

- Indefinido: se tenderá, como principio asumido, a la estabilidad en el empleo y a la contratación indefinida.
- Duración determinada: En base al artículo 15 del ET y tras la aprobación del [Real Decreto-ley 3/2021 del 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), el contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- Interina/o: personas eventuales que prestan su trabajo supliendo ausencias de trabajadores/as por Incapacidad Temporal, vacaciones, permisos, excedencias, o cualquier otra situación que obligue a reservar la plaza del/la trabajador/a ausente.

Art. 7º. Período de Prueba.

Las personas de nuevo ingreso podrán quedar sometidas a un período de prueba, sin exceder de seis meses para los y las técnicas tituladas, ni de dos meses para el resto de personas trabajadoras. Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin plazo de preaviso, ni derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos. La situación de Incapacidad Temporal (I.T) que afecte al/la trabajador/a durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 8º. Extinción del contrato

8º. 1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la entidad.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el/la trabajador/a continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

- d) Por dimisión del/de la trabajador/a.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total (si no existiera ningún puesto de trabajo que lo pueda desarrollar) o absoluta del trabajador o trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. del ET.
- f) Por jubilación del/de la trabajador/a.
- g) Por extinción de la personalidad jurídica de la entidad. En este caso deberán seguirse los trámites del artículo 51 del ET.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 del ET.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto por la Ley.
- j) Por voluntad del/de la trabajador/a, fundamentada en un incumplimiento contractual de la entidad.
- k) Por despido del/de la trabajador/a.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

8°. 2. La entidad, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/las trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El/La trabajador/a podrá solicitar la presencia de un/una representante legal de los/las trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un/una representante legal de los/las trabajadores/as, o bien que no ha hecho uso de esta posibilidad. Si la entidad impidiese la presencia del/de la representante en el momento de la firma, el/la trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Art. 9º. Suspensión del Contrato de Trabajo.

9º. 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Art. 45º, 48º y 48º Bis del E.T (modificados en 2023).

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- o) Disfrute del permiso parental.

9º. 2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

9º. 3. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

9º. 4. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del

trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

9º 5. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

9º 6. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o,

en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

9º 7. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

9º 8. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

9º 9. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

9º 10. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Durante el disfrute del permiso parental a tiempo completo deberá mantenerse el alta y la cotización respecto de la persona trabajadora. En este sentido no pierde la naturaleza del permiso resultando de aplicación el artículo 69 sobre situaciones de permanencia en alta sin retribución del [Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social](#).

Artículo 10º. Extinción del contrato

El contrato se extinguirá según las causas dispuestas en el artículo 49º del ET.

10º. 1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

10º 2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Art. 11º. Extinción del contrato por voluntad del/la trabajador/a

11º. 1. Serán causas justas para que el/la trabajador/a pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de la entidad, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa de la misma a reintegrar al/a la trabajador/a en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de del Estatuto de los Trabajadores, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

11º. 2. En tales casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente en el ET.

11º. 3. Preaviso. En los casos que el/la trabajador/a que se proponga cesar en la entidad voluntariamente, **deberá preavisar con un período de antelación mínimo de treinta días**. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

IV.-CONDICIONES LABORALES**Art. 12º. Derechos laborales básicos.**

12º. 1. Las personas trabajadoras tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, según el artículo 4º del ET (actualizado en 2023) los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

12º. 2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Art. 13º. Deberes laborales básicos.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos según el artículo 5º del ET

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Art. 14º. Jornada de Trabajo.

14º. 1.-Con carácter general, **se establece una jornada semanal completa de 35 horas laborables. La jornada efectiva anual es de 1.540 horas.**

14º. 2.- **Flexibilidad en la jornada.** Con carácter general se procurarán jornadas continuas a las personas trabajadoras. No obstante, se adoptarán políticas horarias flexibles, bien jornada continua o partida, o adecuando los horarios de entrada, salida o permisos, ante situaciones personales, siempre y cuando se valore su carácter necesario y no perturbe a la planificación del trabajo de la entidad, aprobándose los mismos en el espacio de coordinación ejecutiva, previa valoración de su incidencia en la calidad de las acciones y proyectos desarrollados, los/las compañeros/as de trabajo y los/as usuarios/as y/o participantes de las actividades realizadas.

La entidad garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

14°. 3.- **Jornadas parciales o reducción de jornada.** Igualmente podrán solicitarlo aquellas personas cuyas responsabilidades o circunstancias personales o profesionales impidan la realización de jornadas completas. Se seguirá el procedimiento antedicho (14°.2) e implicará reducción proporcional del salario a la jornada de trabajo efectiva.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años, a un/una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo -con la disminución proporcional del salario a la jornada de trabajo efectiva- entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Es necesaria una conciliación previa con la entidad y la aprobación por parte del Consejo Confederal.

Durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En caso de cuidado de familiares, sólo el primer año.

14°. 4.- **Horas extras.** No se contempla la realización ni remuneración de horas extraordinarias. En las circunstancias que se realicen por especial necesidad se compensarán con vacaciones o reducción de jornada. Por norma general, una hora extra equivale a una hora ordinaria de trabajo. **Para el resto de los casos, consultar el Anexo II: tabla de compensación de horas.**

14°. 5.- **Lactancia.** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo durante esos mismos doce meses, que podrá ser dividida en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de parto múltiple, la persona trabajadora que disfrute la lactancia acumulada tendrá derecho a 14 días naturales por cada hijo/a".

También podrá acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso, por acuerdo refrendado en el espacio de coordinación ejecutiva, tal circunstancia equivaldrá a 17 días naturales por cada hijo/a.

14º.6. Lugar de trabajo

De acuerdo con la actualización del artículo 13º del ET, las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la [Ley 10/2021 de trabajo a distancia](#).

La entidad facilitará un espacio de trabajo adecuado para desarrollar las funciones establecidas según el contrato.

Por común acuerdo de la empresa y la persona trabajadora se podrá acordar contrato de teletrabajo sujeto a la normativa vigente. Anualmente se establecerá una compensación diaria por los gastos ocasionados a la persona trabajadora.

En la opción de teletrabajo se velará por el mantenimiento del contacto entre las personas que trabajan en la entidad, y se fomentará el trabajo en equipo a través de las reuniones periódicas entre las personas trabajadoras, presenciales y/o por vía telemática.

Además, periódicamente se compartirán materiales formativos para que las personas trabajadoras estén informadas sobre cómo evitar lesiones, situaciones de estrés, etc. que puedan derivarse del teletrabajo.

Desde la entidad se velará por el cuidado de las personas trabajadoras y proveerá de un portátil, un móvil y línea de móvil para poder desarrollar las funciones establecidas en el contrato. El importe de los equipos variará en función de las necesidades concretas del puesto.

Por pacto expreso entre la entidad y la persona trabajadora podrá establecerse el uso de equipos propios con una compensación adicional equivalente a la amortización del equipo.

Artículo 14º.7. Compensación de gastos y provisión de medios para el trabajo

1. Compensación mensual por gastos derivados del trabajo

Las personas trabajadoras que presten servicios para la entidad percibirán una compensación mensual de 40 euros brutos por jornada completa, que se prorrateará en función de la jornada efectivamente realizada. Dicha compensación tiene por objeto resarcir los gastos derivados del trabajo, incluyendo los gastos de suministro eléctrico, de conexión a internet y gastos ordinarios de oficina. Quedan expresamente excluidos de esta compensación los gastos de material vinculados a eventos, actividades externas o reuniones institucionales, tales como la impresión de materiales para reuniones con ministerios u otros organismos, que serán compensados conforme al procedimiento de gastos establecido por la entidad.

2. Provisión de equipos informáticos y de comunicación.

La entidad garantizará la provisión de los medios materiales necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, en particular ordenador portátil y teléfono móvil o, en su caso, línea telefónica, mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) Adquisición directa por la entidad, siendo los equipos propiedad de la entidad y debiendo ser devueltos por la persona trabajadora a la finalización de la relación laboral, en las condiciones que se establezcan.

b) Adquisición por la persona trabajadora, en cuyo caso la entidad abonará mensualmente la amortización del equipo durante el período de vida útil establecido. En caso de extinción de la relación laboral con anterioridad a la finalización de dicho período, REAS dejará de abonar la amortización pendiente a partir de la fecha de baja.

La compensación por amortización podrá instrumentarse como complemento salarial o mediante hoja de gastos, conforme determine la entidad y la normativa fiscal y laboral aplicable.

3. Vida útil y valor de referencia de los equipos

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se establece una vida útil orientativa de entre 3 y 4 años para los equipos informáticos y de comunicación. El importe de referencia para el cálculo de la amortización se determinará en función de los precios de mercado vigentes y de las necesidades específicas del puesto de trabajo, debiendo adecuarse en cada caso a criterios de razonabilidad y funcionalidad.

4. Criterio general de provisión

Con carácter general, la entidad tenderá a la adquisición directa de los equipos, priorizando esta modalidad siempre que resulte viable organizativa y económicamente.

Art. 15º. Descansos.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas ininterrumpidas. Todos/as los/las trabajadoras/es tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de 36 horas ininterrumpidas.

Con carácter general se establece un descanso para la jornada continuada que computará como tiempo de trabajo siempre y cuando no supere el 7% de la jornada y el puesto de trabajo lo permita.

Art. 16º. Vacaciones.

16º1.- El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de 24 días laborables (2 días por mes trabajado).

El período de vacaciones anuales retribuido se tendrán que disfrutar dentro del año laboral en curso y hasta el período de Semana Santa del año siguiente salvo excepciones puntuales justificadas que tendrán que informarse a la Coordinación Ejecutiva.

Anualmente cada persona trabajadora propondrá al espacio de Coordinación Ejecutiva los períodos en que desea disfrutarlas, debiendo contar con su aprobación o asentimiento, pudiendo basarse la denegación en la incidencia en la ejecución de

las acciones del plan de trabajo y/o proyectos, la coincidencia con los/as compañeros/as de trabajo o la perturbación de la organización interna.

En caso de disconformidad deberán fijarse por mutuo acuerdo de las partes. Esta labor de ajuste se efectuará al menos un mes antes de la fecha propuesta, de forma que las personas trabajadoras puedan conocer sus fechas concretas y definitivas de disfrute de vacaciones.

Los periodos de disfrute podrán verse modificados por necesidades debidamente demostradas de la entidad o las/los trabajadores/as y de común acuerdo entre las partes.

En caso de desacuerdo último entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Se considerarán festivos los 12 días a tal efecto indicados por el Gobierno Autónomo según la Orden por la que anualmente se aprueba el calendario de fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable en el ámbito de cada Comunidad. En el caso de las fiestas locales se considerará festivo el día previsto de la localidad.

16º. 2.-Incapacidad Temporal y vacaciones.

Una vez fijado el calendario de vacaciones, no podrán solicitarse nuevos señalamientos por causa de procesos de enfermedad común, accidente no laboral u otras. Como excepción, en supuestos en los que como consecuencia de un accidente de trabajo, incluidos los "in itinere", calificado como grave o como muy grave, una persona trabajadora se halle en situación de I.T. durante una parte o todo su período de vacaciones, éste, una vez reincorporado al trabajo, tendrá derecho al disfrute de un número de días de vacaciones igual al tiempo que haya coincidido con la baja. En estos supuestos, la fijación definitiva de este nuevo señalamiento, se determinará por acuerdo entre las partes, siendo en cualquier caso dentro del año natural en curso. Transcurrido éste decaerá este derecho.

Art. 17º. Permisos y licencias.

17.1.- Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso, con la mayor antelación posible y debida acreditación y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario real vigente, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se indica y a partir del hecho causante (actualizado 2023)

- a) Por matrimonio o situación análoga: 15 días naturales.
- b) Por el nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento: para el cónyuge o situación asimilada: 19 semanas de permiso retribuido aumentando a 32 semanas en caso de familias monoparentales.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge,

pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. (Actualización artículo 37.3 del ET)

Se entenderá como un único supuesto la intervención quirúrgica y las posibles hospitalizaciones preparatorias previas. Asimismo se establece expresamente que en ningún caso la duración del permiso excederá de la del período de hospitalización.

Como proceso grave se entiende aquel que implica serio riesgo para la salud, afecta anímicamente al/a la trabajador/a y requiere de su presencia y atención.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia, podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el/la trabajador/a/a tener derecho a más días laborables de licencia de los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

En el caso de enfermedad grave la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por idéntico periodo de duración, pasados noventa días desde la finalización de la primera licencia.

Cuando por el motivo c) la persona trabajadora deba efectuar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, se ampliará esta licencia en 1 día natural para los casos de regiones limítrofes y en 2 días naturales para el resto.

e) 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la entidad y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

f) Por traslado de domicilio: 1 día.

g) Por matrimonio o situación análoga de un/a hijo/a, hermano/a, padre/madre: 1 día natural.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los/las especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, y siempre y cuando dichos facultativos extiendan parte de baja o justifiquen la presencia.

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

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. 1 día.

k) Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados, oficiales o reconocidos por el M.E.C. y/o el Gobierno Regional para la obtención de un título académico o que concurran a oposición para ingresar en un puesto de trabajo, por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. Igualmente con cursos no oficiales que sean autorizados por la entidad.

l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. (Actualización artículo 37.9 del ET)

17º. 2.- Descanso por gestación, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato por nacimiento, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, conforme al Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, y normativa aplicable.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas adicionales por cada hijo/a en caso de parto múltiple a treinta y dos semanas retribuidas en el caso de familias monoparentales. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso del descanso el progenitor para el cuidado del/de la hijo/a en caso de fallecimiento de la madre biológica a partir del mismo. Las semanas restantes podrán disfrutarse a elección de la persona trabajadora, de forma continua o discontinua hasta once semanas dentro de los doce meses siguientes al nacimiento o adopción/acogimiento y dos semanas adicionales, que podrán disfrutarse hasta que el/la menor cumpla ocho años. Este período adicional constituye un permiso parental individual e intransferible, disfrutable a tiempo completo o parcial.

En el caso de que la madre biológica y el progenitor trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre biológica, aunque en el momento previsto para la reincorporación de ésta al trabajo se encuentre en situación de I.T.

En el supuesto de adopción, si el/la hijo/a adoptado/a es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el/la hijo/a adoptado/a es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial (mínimo 50%), previo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la entidad con una antelación de 10 días salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la entidad), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

17º. 4.- Licencias no retribuidas (Permisos sin sueldo)- Se podrán conceder bajo previa petición individual, se organicen los equipos, no genere problemas añadidos de organización, el periodo solicitado sea adecuado y concreto, se preavise con tiempo suficiente y se autorice por la Coordinación Ejecutiva.

Los criterios generales de aplicación serán los siguientes:

- Antigüedad de al menos un año en la entidad,
- Por un máximo de 15 días naturales al año. Para los equipos cuya organización se haga difícil sin la presencia de la persona en días seguidos, éstos podrán ser alternos.
- Es necesario solicitarlo al menos con 15 días de antelación.

Criterios para casos de situación de excepcional gravedad: enfermedad grave de familiar hasta 2º grado de consanguinidad:

- No se atenderá al principio de antigüedad,
- Se podrá reducir el periodo de preaviso,
- Por el periodo que la situación requiera si no existe opción de otras posibilidades (suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes o excedencia),
- El equipo junto con la Coordinación Ejecutiva valorará la oportunidad de cubrir el puesto con sustitución.

Art. 18º. Horas Sindicales.

Si existiera Comité de Empresa contará con el crédito de horas anuales que en aplicación del artículo 68.e) del ET le corresponda, y que podrá distribuir en función de sus necesidades. Para la utilización de este crédito bastará con comunicar a la Coordinación Ejecutiva cuándo se va a ausentar y durante cuánto tiempo.

Art. 19º. Promoción Profesional. Información sobre traslados.

Todas las personas de la entidad tendrán, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las plazas existentes en los puestos profesionales vacantes para los que disponga cualificación, disposición y capacitación.

A tal fin y también con el de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo, se deberá informar a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos/as puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los y las trabajadoras a tiempo parcial o para la movilidad entre puestos de igual o diferente categoría y la movilidad entre las diferentes áreas, servicios o proyectos.

Art. 20º. Excedencias.**La entidad concederá excedencias en los siguientes supuestos:**

20º. 1.- Excedencia Forzosa:

- a) Con reserva de puesto de trabajo, en caso de designación o elección para cargo público o para el desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial o superior y no puedan hacerse compatibles con la asistencia al trabajo. Se prolongará mientras dure el ejercicio de los mencionados cargos representativos, agotado éstos, y previo anuncio a la entidad, el/la trabajador/a deberá reintegrarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente al cese de la actividad. Transcurrido sin producirse la reincorporación decaerá su derecho de reserva de puesto de trabajo.
- b) Para el cuidado de cada hijo o hija hasta que cumpla tres años. La reserva del puesto de trabajo será de dos años.
- c) Se considerará asimismo excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad, aquélla solicitada por el/la trabajador/a para atender a un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, previa acreditación de la situación, que no podrá ser superior a 2 años.

20º. 2.- Excedencia Voluntaria:

- a) El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la entidad tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a CUATRO MESES y no mayor a CINCO AÑOS.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante, el/la trabajador/a podrá negociar con la entidad (Coordinación Ejecutiva) el periodo mínimo que desee solicitar, una vez se ponga de acuerdo con el equipo del proceso al que pertenezca. Puede disfrutarse de manera fraccionada.

20º. 3.- Reintegración tras excedencia: Las personas deberán solicitar su excedencia con fecha concreta de reintegración. Quien a la finalización del periodo de excedencia no se reintegre a su puesto en el plazo de un mes a partir de la fecha de expiración del periodo solicitado, perderá el derecho a la reserva del puesto y podría causar baja definitiva en la entidad.

Art. 21º. Formación y Asistencia a Cursos.

La entidad facilitará la formación profesional y actualización técnica y de conocimientos de las personas trabajadoras, facilitando la participación en acciones formativas o estudios reglados.

La entidad elaborará anualmente un Plan de Formación a partir de un diagnóstico de necesidades formativas, dotado de un presupuesto específico, con una dedicación mínima de 30 horas anuales por persona trabajadora. Asimismo designará una persona responsable de realizar el seguimiento al Plan de formación.

La formación planificada fuera de la jornada habitual de trabajo: la persona trabajadora podrá compensar las horas en horario laboral, siendo la equivalencia de 1 hora de trabajo por 1 hora de formación hasta un máximo de 30 horas anuales, pudiendo ser ampliable en casos concretos y que estén justificados.

V.- CONDICIONES SALARIALES.

Art. 22. Salario.

Las retribuciones serán iguales para todas las personas trabajadoras de la entidad y se pactarán anualmente en Asamblea General.

Se cobrarán en total doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en Julio y Diciembre.

No se contempla ni se percibe ningún otro tipo de complemento salarial por objetivos, antigüedad ni cualquier otro.

Art. 23. Acuerdo Salarial

23º. 1 Se mantiene como criterio cobrar todos y todas lo mismo. No se exceptúa ni trabajar más horas, ni tener condiciones laborales diferentes más gravosas (horario partido), sino que deben solucionarse o en su caso compensarse, pero no económicamente. Tampoco se cobrará diferente en función de mayor o menor responsabilidad, ni por conseguir o mantener la contratación de una persona.

23º. 2. Se mantiene el límite salarial en el triple del SMI.

23°. 3. Respecto al salario bruto, cada 1º de enero se incrementará el salario actualizado del año anterior con el porcentaje de variación del IPC del año anterior.

23°. 4. Si por necesidades presupuestarias, un año no se pudiera subir el incremento del IPC del año anterior, la parte que no se pueda asumir se compensará, ese año, con días de vacaciones añadiéndolas a los 24 días laborales que indica el artículo 15. En este supuesto, el salario que se tendrá en cuenta para calcular el salario del año siguiente será el que se debería haber cobrado si no hubiera habido problemas presupuestarios y no el que realmente se cobró. De igual forma, el año siguiente se partirá de 24 días laborales (y sus puentes) y no de los días realmente disfrutados.

Art. 24º. Dietas.

Cuando por causa o desplazamiento laboral justificado surjan gastos de manutención se abonarán previa acreditación documental, mediante ticket o factura. Los límites serán de 50 euros dieta entera y 25 euros media dieta.

Art. 25º. Desplazamientos y Kilometraje.

Corresponde a los desplazamientos del personal que por motivos de trabajo debe desplazarse desde el domicilio social o sede de la entidad a otros centros donde se prestan servicios. El importe a cobrar por el gasto producido es de 0,26€ por kilómetro. ([Actualizado 2023](#)) (Se exceptúan los desplazamientos entre el domicilio y el centro de trabajo).

Además se harán efectivos los gastos de aparcamiento y peajes debidamente justificados.

La utilización de otros medios de transporte se abonará mediante ticket o factura, y previa justificación. Se utilizará en lo posible el transporte público optándose por los medios más económicos. Se incluyen los gastos por utilizar medios de transporte urbanos o periurbanos como pueden ser el Bús, metro o análogos. Las excepciones deberán justificarse.

VI.-MEJORAS SOCIALES.

Art. 26º. Seguro de Responsabilidad Civil.

La entidad tiene concertada una póliza de Responsabilidad Civil que cubre las responsabilidades que puedan derivarse de la actividad de los y las trabajadoras.

Art. 27º. Seguro de Vida y Accidente.

La Empresa concertará en todo caso una póliza de seguros, para los casos de muerte o invalidez, con un capital asegurado de:

- a) 18.030 euros para el caso de fallecimiento.
- b) 30.050 euros en caso de invalidez.

Art. 28°. Seguridad y Salud Laboral.

28°. 1.- Revisión médica: Se prestará anualmente para todo el personal.

28°. 2.- Comité de Seguridad y Salud.

Se crearán comités de seguridad y salud, cuya composición, competencias y facultades son las descritas en el artículo 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

28°. 3.- La entidad prestará especial atención a la prevención de riesgos laborales y atenderá como prioritaria la salud laboral de las personas trabajadoras, no adoptando procesos productivos que pongan en peligro o mermen la salud, procurando los medios formativos y técnicos necesarios y adoptando políticas de información, prevención y participación de la totalidad de trabajadores/as en la prevención de riesgos.

28°. 4. En caso de ser menos de 5 personas trabajadoras contratadas, puede asumir la entidad la realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pero debe realizarla y tener la formación adecuada. La parte de vigilancia de la salud, se deberá subcontratar siempre, dado que se trata de un reconocimiento médico.

Art. 29. Beneficios individuales.

Como norma general la entidad no atenderá ninguna petición que vulnere la normativa contractual o de la Seguridad Social vigentes, en materia de despidos, cotizaciones, contrataciones, altas o casos similares, para que los y las trabajadoras puedan beneficiarse individualmente en el cobro de prestaciones o derechos derivados. El acuerdo existente implica no asumir riesgos de tipo legal por cuestiones individuales.

Art. 30. Protocolo de Acoso Laboral

La entidad tiene la obligación de promover un sistema de prevención, detección y corrección de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se traduce en la elaboración de un protocolo de acoso laboral obligatorio, donde se marcan los principios y pautas de actuación frente a este tipo de conductas, el procedimiento de investigación y esclarecimiento de los hechos y un canal de comunicación garantista y confidencial a través del cual notificar este tipo de sucesos. Una vez la entidad ha elaborado y aprobado un Protocolo de prevención del acoso, deberá de ponerlo en conocimiento a toda la plantilla de personas trabajadoras incluyendo la referencia el medio o canal para interponer una denuncia o comunicación en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

VII.-FALTAS Y SANCIONES.

La enumeración de las faltas que a continuación se refiere es meramente enunciativa y no posee carácter exhaustivo.

Art. 31º. Faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- b) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justifiquen la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la Empresa o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas, errores debidos a dolo o negligencia leves.
- e) Falta de atención o menosprecio al público.
- f) Falta injustificada al trabajo de un día en un período de treinta días.
- g) Vulneración de lo dispuesto en cuanto a obligaciones, derechos, deberes, normas de conducta o pautas éticas en el presente texto o en el ideario de la entidad.

Art. 32º. Faltas graves.

- a) Hasta diez faltas de puntualidad en un período de treinta días.
- b) El menosprecio o la acción consciente contra los y las compañeras.
- a) Falta de atención debida al trabajo encomendado y/o desobediencia a las instrucciones de sus superiores con perjuicio para la entidad
- b) Poner en peligro la seguridad o salud laboral de los/as trabajadores/as.
- c) Comprometer la imagen, los clientes o las relaciones de la entidad consciente o negligentemente.
- h) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.
- i) Faltar más de dos días al mes sin justificación o sin aviso previo.
- j) Actos o dichos contra clientes, usuarios/as o trabajadores/as que impliquen algún tipo de discriminación sexual, racial, ideológico, religiosa, política u otras.
- k) Negligencia, imprudencia o dolo con resultado grave para la entidad.

Artículo 33º. Faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad en un mes o más de treinta al año
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes o más de diez veces al año.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.

- d) Los actos de violencia física o psíquica a clientes, usuarios/as, trabajadores/as, o compañeros/as.
- e) El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.
- f) La embriaguez o toxicomanía reiterada en el trabajo.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause o pudiera causar graves perjuicios a la entidad, a sus clientes o usuarios/as.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad en él, tanto a la entidad como a terceras personas, cometido en las dependencias de la entidad o durante el servicio.
- i) El abuso grave de autoridad.
- j) La reiteración o reincidencia en falta grave cometidas durante una anualidad.

Art. 34º. Procedimiento sancionador.

La entidad tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al/a la trabajador/a, indicando los hechos y la graduación de la misma.

El/la trabajador/a tendrá derecho en el plazo de diez días a personarse y alegar cuanto estime conveniente y proponer pruebas. En vista de la alegación y los demás elementos concomitantes se adoptará o no la sanción pertinente, que deberá ser razonada. Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los/las Delegados/as Sindicales, si lo hubiere.

Las sanciones máximas que podrán imponer las Empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Amonestación por escrito con conocimiento de los/las Delegados/as de personal o del Comité de Empresa. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves: Amonestación de despido. Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

Toda persona sancionada, tiene posterior derecho a recurrir e impugnar la sanción y emprender las acciones legales que estime oportunas.

Art. 35º. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los y las trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta días; en todos los casos, a contar desde la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de su comisión.

VIII.- PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN Y ACTUACIÓN.**Art. 36°. Igualdad y Horizontalidad.**

Asumiendo el principio de la Economía Solidaria, la entidad adoptará estructuras organizativas horizontales, basadas en la igualdad de derechos y también de deberes para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad. Por ello no se comprende la estructuración jerárquica, salvo la meramente operativa, y en ningún caso la consideración desigual de las personas. La horizontalidad no contradice la existencia de figuras como coordinador/a, órgano directivo, comisiones temáticas u otras con capacidad de decisión, consideradas de carácter necesario en una organización básica funcional.

Art. 37°. Toma de decisiones. Participación.

Los y las trabajadoras estarán asociadas a las decisiones que conciernan a su trabajo, producción, a sus condiciones laborales o al conjunto de la entidad. Se asume los principios asamblearios y horizontales como fórmula de organización.

Igualmente deben satisfacerse de manera equilibrada los intereses respectivos de todas las personas protagonistas implicadas o afectadas por las decisiones y actividades de la entidad.

La participación no se limita a señalar la entidad los aspectos en que las personas trabajadoras puedan participar, sino que las propias personas puedan decidir cómo y en qué desean participar, respetando en todo caso las decisiones tomadas en los órganos de la entidad.

Se establecerán para ello procesos concretos que favorezcan la democracia interna y la participación en la toma de decisiones.

No obstante se asume que la toma asamblearia y paritaria de decisiones estará limitada por la lógica funcionalidad, las diferentes capacitaciones, la concreta asignación de tareas, la responsabilidad, dedicación e implicación, la antigüedad, así como su importancia, complejidad y trascendencia.

Dada la dificultad de su materialización efectiva, se requiere y emplaza a la progresividad en el establecimiento de cauces y estructuras que favorezcan la participación (manuales de gestión y organización, reglamentos de régimen interno), donde se delimitan y definen las funciones de las personas, su capacidad y límites de decisión, con especial referencia a aquéllas que deban adoptarse de manera conjunta y requieran consenso, unanimidad o mayorías cualificadas, órgano u órganos donde adoptarse las decisiones generales y sistema de funcionamiento de éste (Asamblea, Consejo Confederal, Coordinación Ejecutiva, Comisiones).

Art. 38°. Derecho a la Información.

Asumiendo los principios de la Economía Solidaria, se establece como principio general el derecho a la información, comprometiéndose la entidad a garantizar y promover la máxima transparencia informativa, creando los cauces de comunicación adecuados, proporcionando y asegurando a todas las personas, la circulación de la información concerniente a aspectos financieros y humanos de la gestión, estrategias de desarrollo, sistema organizacional, políticas interna y externa, y cualquier aspecto que deba ser de general conocimiento, con los únicos límites del derecho a la intimidad, la confidencialidad de las personas y la lógica perturbación a la normalidad del servicio de informado e informante. La entidad además no sólo deberá proporcionar la información sino ayudar a interpretarla y dotar a las personas de medios para ello.

Art. 39°. Promoción de la persona. Mejora de la calidad de vida.

Asumiendo los fundamentos y objetivos de la Economía Solidaria, consideramos a las personas como objetivo de la entidad, en su vertiente externa: destinatarias, usuarias y beneficiarias; como en la interna: contratadas y trabajadoras. Referido a todas ellas, la mejora de la calidad de vida es elemento definitorio de la política de la entidad. Fomentaremos para ello las relaciones personales, laborales y sociales, basadas en la solidaridad y desarrollaremos un modelo económico, laboral y productivo integrado en lo social.

El compromiso se extiende además a las personas trabajadoras de la entidad: primando la contratación a personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social, proporcionando itinerarios personales de incorporación y asumiendo circunstancias personales concretas. Asimismo y abarcando a todas las personas trabajadoras, en cuanto a las condiciones internas: procurando empleos dignos y estables, materializando derechos sociales y sindicales, proporcionando cobertura social y sanitaria, remunerando dignamente, estimulando el desarrollo personal y la toma de responsabilidades, facilitando la formación y la promoción profesional, dotando puestos acordes a las capacidades y necesidades, preocupándonos por la seguridad, la higiene y la salud laboral.

Art. 40°. Ecología y Medioambiente.

Asumiendo los postulados de la Economía Solidaria, procuramos no sólo un beneficio social, sino también medioambiental. Para ello se favorecerá las acciones, procesos, servicios y métodos de producción que favorezcan la sostenibilidad ecológica a corto y largo plazo.

Art. 41º Igualdad de género y equidad.

Asumiendo los postulados de la Economía Solidaria la entidad procurará que la equidad sea un elemento central, promoviendo unas relaciones horizontales que reconozcan positivamente e integren la diversidad. En este sentido la entidad velará por:

- Asegurar un reparto equitativo de todas las tareas productivas, reproductivas y de cuidados en la entidad.
- Articular espacios y prácticas que consideren en todo su proceso a las personas en situación de vulnerabilidad y desventaja social, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades y facilitando su inclusión a través de la acción positiva, la formación y el desarrollo de capacidades.
- Garantizar el derecho a la participación libre, horizontal y equitativa en todos los ámbitos organizativos y asegurar que la información sea accesible, clara y frecuente.
- Promover entre las personas relaciones de reciprocidad que faciliten la corresponsabilidad desde los valores y la práctica del apoyo mutuo.

Con el objeto de que no se trate de una mera declaración de intenciones, la entidad deberá adoptar un código de actuación efectivo y adaptado, nombrando una persona encargada de su ejecución y cumplimiento, donde se definan las normas para el reciclado, reutilización, elección y reducción de los bienes de uso corriente y producción, así como del consumo energético (Art. 38º). Asimismo, para garantizar relaciones equitativas y la introducción de medidas para el logro de una entidad habitable y feminista, se nombrará a una persona encargada de velar por el cumplimiento de estas medidas.

Se considera la herramienta de Balanza o Auditoría Social como una herramienta fundamental para velar por el cumplimiento de estos principios.

Art. 42º. Calidad de las acciones desarrolladas

La calidad, la eficacia, la eficiencia y la excelencia, deben conformar parte de las señas de identidad de la entidad, produciendo bienes o prestando servicios en las máximas condiciones de calidad posibles. Para la entidad implica el deber de dotar de los medios adecuados, así como la obligación de implantar, desarrollar, ejecutar, evaluar y adaptar sistemas concretos y progresivos de calidad, creando las estructuras necesarias.

Para los y las trabajadoras obliga a la implicación, motivación, productividad, dedicación, diligencia, colaboración interpersonal, buena fe, preocupación y atención a usuarios/as y clientes, formación y reciclaje, flexibilidad, innovación, visión y adaptación al entorno cambiante y polivalencia; cualidades que debe asumirse como compromiso por las personas empleadas, siempre en la medida de las capacidades y como exigencia para el personal técnico.

IX.-DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES

Art. 43°. Principio de no discriminación.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón de su sexo, raza, religión, condición social, afinidad política o afiliación sindical, ideología, ni de sus circunstancias personales, familiares o grupales.

Art. 44°. Derechos Sindicales.

Todo/a trabajador/a podrá ser elector/a y elegible para ostentar cargos sindicales y de representación del personal siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente. Todo/a trabajador/a tendrá el derecho de libre sindicación, de negociación colectiva, de adopción de medidas de conflicto colectivo, de huelga y de reunión.

Art. 45°. Derecho de Reunión

Se garantizará el derecho que los/las trabajadores/as de la entidad tienen a reunirse en el mismo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones podrán convocarse por los/as delegadas del personal, el comité de empresa o por los/as trabajadores/as que así lo estimen.

X.-DISPOSICIONES FINALES

Art. 46°. Legislación Subsidiaria.

Para lo no previsto en el presente Texto, será de aplicación el Estatuto de los/las Trabajadores/as y la legislación laboral de carácter general, en especial el Convenio de Oficinas y Despachos.

Art. 47°. Prórroga del Texto.

Denunciado este Texto y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en un nuevo proceso negociador, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del mismo.

XI.- ANEXOS

Anexo I: Tabla salarial anual

Anexo II: Tabla Compensación Horas Extraordinarias

Anexo I: Tabla salarial (Aumento anual IPC 2025 +2,7%)

Año	Jornada laboral	Salario bruto mes	Pagas	Salario bruto año	Coste total empresa
2023	1.540 horas año	1.794,68 €	14	25.125,52 €	33.178,25€ / 21,54€/h.
2024	1.540 horas año	1.850,32 €	14	25.904,41 €	34.206,77€ / 22,21€/h.
2025	1.540 horas año	1.902,13€	14	26.629,81€	35.743,23€ / 23,21€/h
2026	1.540 horas año	1.953,49€	14	27.348,81€	36.839,41€/23,92€/h

Anexo II: Tabla Compensación Horas Extraordinarias	COMPENSACIÓN	CONDICIONES
NORMA GENERAL: Hora extra en día laboral	= 1 hora	Debe regir el principio de excepcionalidad (un proyecto muy concreto limitado en el tiempo)
FESTIVOS a) Hora extraordinaria b) Jornada completa	a) =1 hora b) = 1 día	Debe regir el principio de excepcionalidad (búsqueda de soluciones distintas) Sábados, domingos, puentes y otros festivos
FESTIVOS de especial relevancia a) Hora extraordinaria b) Jornada completa	a) = 2 horas b) = 2 días	Debe regir el principio de excepcionalidad (búsqueda de soluciones distintas) 25 de diciembre, 1 de enero, Semana Santa: jueves y viernes
VACACIONES a) Jornada completa	1 día y ½	Debe regir el principio de excepcionalidad (búsqueda de soluciones distintas) En el caso de que se tenga que trabajar durante los días de descanso pactados previamente.
Pernoctación 1 noche fuera del domicilio	= ½ día	Medio día de una jornada laboral completa es decir 3,5 horas para cualquier persona trabajadora independientemente de su jornada de trabajo.

<p>Desplazamiento: fuera del lugar habitual de trabajo.</p>	<p>Se calcula una media del tiempo total de desplazamiento.</p>	<p>Se calcula una media del tiempo total de desplazamiento, incluyendo tanto las horas del viaje en el transporte principal como el tiempo necesario para llegar hasta el punto de partida de dicho transporte (por ejemplo, el trayecto en autobús hasta el aeropuerto).</p>
---	---	---