

CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN ANDALUZA POR LA SOLIDARIDAD Y LA PAZ (ASPA)

En vigor desde enero de 2007 y revisado en marzo de 2020

Documentos de referencia:

- 1 Convenio colectivo de ASPA (enero, 2007)
- 2 Estatuto de los trabajadores
- 3 Estatuto del Cooperante
- 4 Convenios colectivos de Oficinas y Despachos de Almería, Granada y Málaga
- 5 Convenios colectivos de algunas ONG: Cruz Roja, Cáritas y Asoc. Ciudadana de lucha contra la Droga.
- 6 Reunión del 9 de octubre de 2006 en ASPA Málaga
- 7 Convenio Colectivo estatal del sector de acción e intervención social
- 8 Convenio Colectivo de la CAONGD. Octubre 2018

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones jurídico - laborales entre la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA) y las trabajadoras y trabajadores asalariados que presten sus servicios en dicha entidad.

Se regirá por el presente convenio el personal asalariado de administración que preste sus servicios a la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA). Para el resto del personal será de aplicación lo estipulado en los artículos 23 y 24 del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todas las sedes de la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA).

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas, y denuncia

La duración del presente Convenio, en vigor desde 2007 y revisado en diciembre de 2019, será de un año de 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

El convenio se revisará con una antelación mínima de un mes a su vencimiento, y se prorrogará automáticamente de año en año, si no es denunciado en el tiempo indicado por cualquiera de las partes.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido revisado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento automático sobre todos los conceptos económicos. Este incremento será el del IPC previsto para el año de que se trate, más 0,5 puntos. La base salarial sobre las que se aplicará será la del año anterior, una vez revisadas al alza, si el IPC real superara al previsto. Esta regularización económica, más los posibles atrasos del año anterior, deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, y con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año.

Artículo 4. Comisión Paritaria

Se creará una Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento del Convenio que estará compuesta por dos representantes de la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA), elegidos por la Junta Directiva y dos representantes de las trabajadoras y trabajadores asalariados. La Comisión se reunirá con carácter ordinario anual, y con carácter extraordinario cuando las circunstancias así lo hagan preciso, valorando dichas circunstancias ambas partes. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, previa ratificación por parte de la Junta Directiva, vinculan a ambas partes y se adosarán al presente Convenio, como anexo.

Artículo 5. Organización técnica del trabajo

La organización técnica del trabajo corresponde a los órganos directivos de la Asociación Andaluza por la Solidaridad y la Paz (ASPA). Las trabajadoras y los trabajadores están obligados a realizar su trabajo bajo la dirección de la entidad o persona/as en que se delegue.

La Junta Directiva de ASPA designará a la/s persona/as responsable/s de la gestión

del Personal de la asociación y determinará sus funciones. La estructura y los contenidos del trabajo se desarrollará dentro del Reglamento del Funcionamiento Interno de ASPA.

Artículo 6. Salario base

El salario base en jornada completa de trabajo será de 1.633,51 euros. Los puestos de trabajo estarán determinados por un perfil laboral y unas funciones adecuadas a las necesidades de la asociación.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán, la primera en junio, y la segunda en Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días del salario base.

Artículo 8. Antigüedad

Se establece un 3% del salario base de incremento por trienio como concepto de antigüedad. La antigüedad se pagará en las 12 mensualidades, no en las pagas extras.

Se acuerda que la antigüedad en ASPA se computará desde octubre de 2012.

Consideramos la antigüedad como el tiempo que una persona asalariada permanece en ASPA, independientemente del tipo de contrato de trabajo, con solución de continuidad.

El cómputo de la antigüedad se realizará desde el inicio del contrato independientemente del tipo de contrato y sin tener en cuenta los cortes que hubiera habido, siempre que dichos cortes se deban a la organización del trabajo por parte de ASPA. No se pierde la antigüedad acumulada por disfrutar de una excedencia, aunque no se computará el tiempo en el caso de que ésta sea voluntaria.

Para tener derecho a un plus de antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo (salvo en los casos antes mencionados) y no al de vinculación con la empresa. Por tanto, en el resto de casos, el tiempo entre contratos no se sumará a la antigüedad.

Artículo 9. Dietas y desplazamiento.

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento por necesidades del trabajo. Serán de cuenta de la Asociación los gastos de dietas y desplazamiento que se originen por motivos laborales.

Artículo 10. Compensación horaria

Aunque se intentarán minimizar las actividades fuera del horario laboral, en aquellos caso en que sea imprescindible, las trabajadoras y trabajadores dispondrán de días libres en compensación de los trabajados.

Artículo 11. Jornada laboral y teletrabajo

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente convenio será de **35 horas semanales**, repartidas de lunes a viernes, de acuerdo a las necesidades de cada sede.

Se contempla la posibilidad del teletrabajo. El control del teletrabajo se define en el cumplimiento de objetivos reflejados en la programación del trabajo, definiendo los productos que lograrán y el periodo establecido para ello.

El trabajo principal de las trabajadoras se desarrolla en la oficina, pero de forma no regular o puntual se podrá trabajar desde casa.

Artículo 12. Horas extras

Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, excepto en lo permitido en la Ley.

Artículo 13. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales o 22 días hábiles, que deberán de iniciarse en día hábil.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en periodos de semanas completas, que a propuesta de la trabajadora o trabajador serán concedidas por la Entidad, siempre que la actividad de la Asociación así lo permita. La petición de vacaciones de los trabajadores y trabajadoras se realizará a la persona o personas designadas como responsable de la gestión de personal por la Junta Directiva con una antelación mínima de 10 días al inicio de las mismas que responderá en el plazo de 5 días. La ausencia de respuesta se considerará como positiva.

En aquellos casos en que se produjese coincidencia en las propuestas de vacaciones y no fuera posible, y en defecto de un acuerdo entre las personas coincidentes, se establecerá un sistema de elección rotativo anual, lo que permitirá a cada trabajadora o trabajador disfrutar de elección prioritaria con arreglo a dicho orden.

Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente si no se han podido disfrutar en el año natural por motivos laborales.

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidos

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho, previo aviso y mediante oportuna justificación, a los siguientes permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días por razón de matrimonio (o unión de hecho).
- b) Cinco días en caso de enfermedad grave o muerte de su pareja, ascendientes, descendientes, y herman@s tanto de la persona trabajadora como de su pareja.
- c) Un día por traslado de vivienda, siendo uno más cuando sea a más de 50 km.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- e) Para concurrir a exámenes oficiales.
- f) Los días 24 y 31 de diciembre.
- g) Cinco días para asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa solicitud con 48 horas de antelación y con la única limitación de las necesidades del trabajo.

Artículo 15. Enfermedad y accidente

La asociación complementará las prestaciones económicas por razón de enfermedad profesional y accidente de trabajo hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de

baja por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 16. Seguridad e higiene en el trabajo

La asociación se compromete a observar las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales del 08/11, publicada en el B.O.E. nº 269, del 10/11/95, y Reglamentos que la desarrollan, y a tener un ejemplar de la misma en el centro de trabajo a disposición de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 17. Conciliación de la vida familiar y laboral

Los efectos de este artículo serán para todo el personal de ASPA independientemente del tipo de contrato que tenga.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por **maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.**

a) En el supuesto de **parto**, la suspensión por maternidad tendrá una duración de **dieciséis semanas**, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podría computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los supuestos de **adopción y acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hij@ a partir del segundo, contadas a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de

inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

b) Suspensión del **contrato de trabajo por paternidad**. Se aplicará la normativa legal vigente.

c) 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 maternidad biológica 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.

2.- Reducción de la jornada.

a) El permiso de lactancia para el personal de ASPA será de 1,5 horas/día hasta que la/el hija/o cumpla 9 meses y 1h/día hasta los 12 meses. Este permiso podrá disfrutarse al finalizar la baja por maternidad acumulando estas horas.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su **cuidado directo algún menor de seis 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

c) 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 misma asociación generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Asociación.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

e) La jornada laboral podrá flexibilizarse hasta los primeros 12 meses del bebé, con el objetivo de adaptarse a la lactancia, siempre que las necesidades de la organización lo permitan.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al **cuidado de cada hij@**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, A.S.P.A. podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la asociación.

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/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por A.S.P.A. especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el trabajador/a se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.”

4.- Permiso de maternidad retribuido.

A petición de la trabajadora se contempla la ampliación del permiso de maternidad por cuatro semanas más dependiendo de la disponibilidad presupuestaria de la Asociación.

Artículo 18. Formación

Se fomentará y favorecerá la formación de las trabajadoras y trabajadores, según las necesidades de la Asociación.

Las trabajadoras y trabajadores 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 asociación, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación del presente convenio.

La representante de las trabajadoras hará una propuesta de formación y fechas de realización en el primer trimestre del año, previo a un análisis de necesidades (entre las trabajadoras y miembros de la Junta Directiva) de la Organización y de los puestos de trabajo.

Artículo 19. Tipos de contratos

Se intentará crear empleo de calidad, por lo que se tenderá a la contratación indefinida a tiempo completo.

Artículo 20. Excedencias y permisos no retribuidos

El personal con, al menos, una antigüedad de dos años en la Asociación, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por

un plazo no menor de 4 meses y no mayor de un año con derecho a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso, condicionado a la existencia del puesto de trabajo que desarrollaba deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia.

Para las excedencias forzosas se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de permiso no retribuido, por un máximo de 30 días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del puesto de trabajo lo permitan.

Artículo 21. Anticipos reintegrables

El personal, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, previa solicitud escrita, tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir.

Hasta que no esté amortizado al 100% del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo.

En el supuesto de que la persona trabajadora dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que asciende la suma pendiente de amortización. Estará obligada a devolver, en el momento de finalizar el contrato, la deuda pendiente de pago.

Artículo 22. Faltas y sanciones

L@s trabajad@s podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán en

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo personal y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con el público.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de la actividad.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañer@s.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo, tanto a l@s demás trabajador@s como a la Asociación o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- La simulación comprobada de enfermedad.
- Haber recaído sobre el/a trabajador/a sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a l@s compañer@s.
- Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Régimen de sanciones. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Junta Directiva, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores las que se refieren a faltas graves y muy graves.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al/la trabajador/a.

Sanciones.

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en l@s demás trabajador@s y en la Asociación.

Artículo 23. Personal expatriado

En lo referente al personal expatriado se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24. Resto del personal

Para el resto del personal que se contrata se acordará bilateralmente el salario a percibir, según lo establecido en los proyectos o actividades a realizar.

Artículo 25. Otras regulaciones.

Para todo lo no regulado en el presente convenio, será de aplicación la legislación vigente.

Adenda al Convenio.

1. Debido a las circunstancias económicas actuales y al hecho de que la contratación del personal está supeditada a la aprobación de subvenciones para proyectos, se acuerda mantener la reducción del salario de un 5,45%, por lo que el salario base en jornada completa de trabajo será de 1633,51€.
2. La Comisión paritaria actual está formada por parte de la Junta Directiva de ASPA por Olga Ramírez López y Carlos Moreno García y por parte del personal de ASPA por María Paz Benítez Hernández.
3. Las personas responsables de la gestión de personal designada por la Junta Directiva de ASPA son Olga Ramírez López y Carlos Moreno García.
4. Durante 2020 se trabajará en el desarrollo del epígrafe de TÍTULO IX. DISPOSICIONES RELATIVAS A LAS ÁREAS DE ACTIVIDAD DE ASPA Y PUESTOS DE TRABAJO del Reglamento de Funcionamiento Interno de ASPA. Del proceso se encargará una trabajadora de ASPA en coordinación con la persona o personas que la Junta Directiva designe.

ANEXO I

Artículo I.

Disposición transitoria. Para las trabajadoras en plantilla en diciembre de 2019 se acuerda establecer la antigüedad desde el inicio del contrato, independientemente del tipo de contrato y sin tener en cuenta los cortes que hubiera habido. Los atrasos de antigüedad, a los que se tiene derecho desde octubre de 2012, se pagarán prorrateados hasta junio de 2020.