

Convenio Colectivo Mugarik Gabe

Organización No Gubernamental de Cooperación al Desarrollo

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal al servicio de Mugarik Gabe, a partir de ahora MG, en el Territorio Histórico de Bizkaia, si bien el mismo será de aplicación al personal al servicio de la misma desplazado temporal o definitivamente.

MG adopta el compromiso de poner el presente convenio colectivo en conocimiento de la manera más adecuada para mejor comprensión del conjunto del personal afectado. En las nuevas incorporaciones, la entidad está obligada a informar del presente Convenio Colectivo.

Artículo 2.-Vigencia

Este convenio tendrá una vigencia desde 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

No obstante, se podrán hacer revisiones del presente convenio cuando la asamblea avale la necesidad de hacerlo, siempre de acuerdo con la normativa legal vigente.

Una vez expirada la vigencia inicial del presente convenio colectivo, el mismo se mantendrá plenamente vigente hasta que las partes legitimadas para ello acuerden la suscripción de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 3.-Comisión Mixta Paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria compuesta por la representación legal de las trabajadoras y por igual número de miembros de la representación empresarial.

Dicha Comisión Paritaria podrá entender sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, de la misma manera, tendrá la facultad de revisión del Convenio Colectivo a lo largo de toda su vigencia con los límites establecidos en el Acuerdo sobre Principios Organizativos y Toma de Decisiones en Materia Laboral en MG anexo al presente.

Artículo 4.- Resolución de Discrepancias

En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el periodo establecido, éste será elevado al PRECO —Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación y mediación, previo acuerdo expreso entre las partes, previstos en el mismo.

Artículo 5.- Sobre la Inaplicación del Convenio Colectivo

Ninguna de las cláusulas del presente convenio colectivo podrá ser inaplicada en base al procedimiento establecido por el artículo 82.3 del ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones y estipulaciones pactadas en el presente convenio colectivo junto a sus anexos forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.- Normativa Subsidiaria

En lo no referido en el presente texto convencional las relaciones laborales se regirán por los Acuerdos Laborales que se puedan adoptar en MG y de manera subsidiaria en el Convenio de Intervención Social de Bizkaia.

Artículo 8.- Facultad de Dirección

Mugarik Gabe delega la legal facultad de dirección empresarial en base a lo contenido en el Acuerdo sobre Principios Organizativos y Toma de Decisiones en Materia Laboral en MG recogido en el Anexo 1 del presente convenio.

Artículo 9.- Normas de funcionamiento y principios compartidos

Las relaciones entre MG y su personal contratado, así como entre las personas contratadas por la organización se regirán por lo dispuesto en el Anexo 2 "Régimen de principios de actuación y compromisos mutuos entre Mugarik Gabe y su personal".

CONTRATACION

Artículo 10.-Paridad contractual del personal contratado

1. El personal contratado con más de 1 año de antigüedad pasará a tener un contrato indefinido, salvo que se trate de un contrato de interinidad o sustitución. Para computar el año trabajado se tendrán en cuenta los contratos concatenados con una interrupción entre ellos no superior a 3 meses.
2. El personal contratado como cooperante tendrá contratos de interinidad adscritos a proyectos, por lo que no podrá convertirse en indefinido.
3. Las nuevas contrataciones de representantes en el extranjero tendrán una duración inicial de un año. Si la evaluación del desempeño de la persona es positiva se realizará un segundo contrato, el cual transcurridos 12 meses se convertirá en indefinido. En caso de que MG deje de trabajar en el país y necesite prescindir de sus servicios, MG asumirá el despido de esa persona.

Artículo 11.- Vacantes y nuevos puestos de creación

Las contrataciones se regirán por el protocolo interno de contratación vigente en cada momento.

Uno de los elementos a destacar de este protocolo es la apuesta por la acción positiva en la contratación de las mujeres en la organización, respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación.

Artículo 12.-Cese voluntario

La trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la organización deberá ponerlo en conocimiento de MG por escrito y con una antelación mínima inexcusable de 15 días. El incumplimiento de este preaviso ocasionará una deducción en la liquidación correspondiente equivalente a los días de incumplimiento.

Si la organización recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar al trabajador o trabajadora, la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

SALUD LABORAL

Artículo 13.-Revisión médica anual

El personal contratado tendrá derecho a una revisión anual con los servicios que la organización tenga contratados, y en caso de que no se quiera ejercer ese derecho habrá que comunicarlo a la organización y firmar por escrito su renuncia.

FORMACIÓN

Artículo 14.-Cursos, exámenes y títulos profesionales

MG adopta el compromiso de favorecer la formación continua de su personal. Para ello en el marco del presente convenio de acuerdo las siguientes condiciones:

1. Si la formación que una trabajadora desea realizar es interés personal pero no de la organización, MG intentará facilitar la asistencia, pero ni el tiempo dedicado a la formación ni los costes derivados de la misma serán retribuidos ni indemnizados.
2. El personal dispondrá de licencia retribuida por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales.
3. Para la obtención de títulos oficiales de interés para MG a petición de la persona trabajadora, pero sin mandato de la organización, se intentará ajustar el horario para facilitarle la asistencia al curso y se dispondrá de una hora al día (o del porcentaje correspondiente en los casos de reducción de la jornada laboral), siendo las 10:00 la hora máxima de incorporación al puesto de trabajo en horario de mañana; según las siguientes condiciones:
 - a) La asistencia a los cursos de formación regulados en el presente epígrafe deberá estar recogida en el plan de formación al que se refiere el artículo 15 del presente convenio.

- b) El personal podrá acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten, a juicio exclusivo de MG.
 - c) La organización establecerá la forma en que la persona estudiante aportará a la organización los conocimientos adquiridos.
4. Cuando los estudios se realicen a petición e MG, ésta correrá con los costes económicos y se liberará a la persona trabajadora tanto de tiempo como de tareas para su realización.

Artículo 15.-Plan de formación

Se realizará un Plan de Formación Personal que se revisará anualmente. En dicha revisión cada persona trabajadora de MG detectará las carencias de formación en varios ámbitos: respecto a las funciones propias de cada una, respecto a la organización en general (líneas estratégicas, áreas y equipos, temas paralelos como globalización, soberanía alimentaria, informática...), así como aspectos a mejorar en referencia a las herramientas, habilidades y/o capacidades a desarrollar o potenciar para un mayor desarrollo personal y profesional.

La participación en cursos de formación, congresos, seminarios, etc. estará condicionada a que sea posible hacer reajuste en el plan de trabajo de la persona.

Para la asistencia a cursos, la necesidad se verá y se decidirá en el equipo o área según el curso.

La persona asistente tendrá derecho al abono de dietas, estancia, viaje, etc.

Los conocimientos adquiridos así como el material de las formaciones se socializará al resto de la organización.

Artículo 16.- Euskaldunización

El personal de Mugarik Gabe podrá disponer del tiempo que necesite para realizar exámenes oficiales de euskera.

Todo el personal con contrato indefinido podrá optar a las 2 modalidades de estudio de euskera:

Modalidad A: cursos de hasta 2 (2 1/2) horas de mañana o de tarde, 5 (4) días a la semana.

La organización aportará la mitad del tiempo que se invierta en clases de euskera, con el máximo de una hora al día (o del porcentaje correspondiente en los casos de reducción de la jornada laboral), siendo las 10:00 la hora máxima de incorporación al puesto de trabajo en horario de mañana. Este tiempo no estará supeditado a la coincidencia de las clases con la jornada laboral. En el caso de coincidir la formación con horario laboral el trabajador o trabajadora deberá recuperar la mitad restante.

Modalidad B: cursos Intensivos de 5 horas e internados

- 1ª) Este período se considera como excedencia para estudios y el personal correrá con los costes
- 2ª) El personal podrá inscribirse posteriormente en otro u otros cursos de estas características siempre que lo permitan las necesidades de la organización y haya demostrado el suficiente aprovechamiento.
- 3ª) Se requerirá haber alcanzado el nivel A2 de los homologados actualmente para conceder este permiso.

Condiciones generales para el aprendizaje del euskera:

- 1ª) Para la asistencia deberán establecerse planes anuales para su aprobación definitiva, que permitan conocer a priori las previsiones sobre número de solicitudes.
- 2ª) El personal podrá acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten a juicio exclusivo de la organización. En horario de mañana la entrada a trabajar será 10:00 máximo.
- 3ª) Cada nivel sólo se subvencionará con horas una sola vez, y para pasar al siguiente nivel habrá que acreditar la aprobación del anterior.
- 4ª) La organización establecerá la forma en que la persona estudiante aportará a la organización los conocimientos adquiridos de euskera.

JORNADA

Artículo 17.-Jornada Laboral

La jornada laboral será de 35 horas semanales. En dichas horas no se incluyen las dedicadas a asambleas de Herrialdes, semanales o mensuales. No se realizará cómputo anual de jornada.

La jornada laboral ordinaria es de 5 días, de lunes a viernes.

El personal de MG elegirá de manera voluntaria la distribución horaria a lo largo de la semana laboral de su jornada laboral, asegurando en todo caso el trabajo en el tramo horario comprendido entre las 10:00 y las 14:00 y con arreglo al resto de disposiciones del presente convenio, salvo necesidades del trabajo.

Se elaborará un calendario anual en base al tipo de jornada elegido por cada trabajadora, indicando las semanas de 4 días si es el caso y sus días de recuperación correspondientes (artículo 19).

La jornada laboral que tendrá cada persona se elegirá anualmente antes del 30 de junio comunicándose a administración y tendrá validez desde el 1 de Octubre hasta el 30 de mayo del año siguiente.

Se realizará una plantilla con los horarios de todas las personas liberadas de Mugarik Gabe.

Quienes realicen jornada partida dispondrán de jornada intensiva de verano durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

La jornada laboral máxima diaria ordinaria será de 8 horas y media.

Artículo 18.- Trabajo a Distancia

La concesión de este permiso se realizará en base a las siguientes condiciones:

1. Cuando éste se dé de manera puntual con una duración de **hasta una semana** (5 días laborales) deberá estar coordinado dentro del equipo y área.
2. Cuando éste se dé de manera puntual con una duración de **entre una semana y un mes**, deberá estar coordinado dentro del equipo y área, y aprobarse en asamblea.
3. Cuando el mismo se dé de **manera continuada durante el año**, se hará en base a un horario y calendario fijados de manera previa y podrá darse como máximo 1 día a la semana o, alternativamente, 2 horas al día.
4. Para ambos casos deberán cumplirse las siguientes condiciones:
 - Se deberá cumplir con el tramo horario obligatorio, bien desde la oficina bien desde casa para todo el personal entre las 10:00 y las 14:00.
 - Durante el horario de trabajo la persona estará disponible para la coordinación.
 - Cuando las funciones o tareas propias de cada persona requieran de trabajo presencial (reuniones, taller...) no se podrá trabajar ese día desde casa.
 - Para el teletrabajo operará también el máximo de jornada diaria acordado de 8 horas y media.
 - El teletrabajo deberá generar la menor carga de trabajo posible a las personas de la oficina.
 - La persona deberá contar con condiciones laborales adecuadas: línea telefónica con acceso a internet y ordenador. De la misma manera durante el tiempo de teletrabajo la persona no deberá contar con personas a su cargo.
 - El teletrabajo no podrá suponer sobrecoste alguno para MG ni en el domicilio de la trabajadora ni en el centro de trabajo.

Artículo 19.- Jornada de verano

El personal podrá acogerse a la jornada intensiva del 1 de Junio al 30 de Septiembre en horario de 8:00 a 15:00 o de 9:00 a 16:00 alternativamente.

El personal expatriado especificará su jornada de verano en cada caso a administración.

En los meses de julio y/o agosto se podrá trabajar 4 días (28 horas semanales), de lunes a jueves, recuperando las horas que no se trabajen entre los meses de enero a diciembre con un máximo de aumento de la jornada de 30 minutos diarios, sin exceder en ningún caso la jornada máxima diaria pactada de 8 horas y media.

Para poder acogerse a la semana de cuatro días se deberá solicitar en el mes de diciembre del año anterior, concretando los viernes que no se va a trabajar, así como apuntando los días en los que se van a recuperar dichas horas. Los viernes que la persona libre en razón a esta adaptación de jornada no serán acumulable a vacaciones.

Artículo 20.- Horario de atención al público

El horario de apertura de las sedes entre los meses de Octubre a Mayo será de 9:30 a 14:00 y 16:30 a 19:00, al menos un tarde semanal (por lo menos 1 tarde), procurándose que la tarde de atención al público sea la misma en los tres herrialdes.

MG garantizará que las sedes territoriales permanezcan abiertas por la tarde como mínimo un día a la semana; para ello si ninguna de las trabajadoras eligiese la jornada partida se asignará de manera obligatoria y rotativa un turno de trabajo entre todo el personal para garantizarlo.

Entre los meses de Junio a septiembre el horario de atención al público será de 09:00 a 15:00.

Artículo 21.- Festivos

Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperables no podrán exceder de 14 días al año, incluidas fiestas locales, autonómicas y estatales.

Los días festivos que coincidan en sábado se recuperarán como días de vacaciones.

Los días festivos son los que quedarán fijados en los calendarios laborales correspondientes a cada territorio; si alguna persona decide trabajar alguno de esos días por razones personales no podrá recuperarlos en otro momento.

Si se trabaja por motivos laborales en un día festivo, se reajustará preferiblemente lo antes posible, si no fuera posible, se reajustará antes de fin de año de forma que suponga un menor perjuicio para la organización y para la persona, se hará coordinación con el equipo y área de trabajo.

El personal expatriado especificará los 14 días festivos al año, según el país donde ejerzan sus funciones. En el caso de que haya menos de 14 días festivos en alguno de los países en los que hay personal expatriado se podrá coger la diferencia de días cuando se crea conveniente.

Durante las fiestas locales se dispondrá de mayor flexibilidad horaria de entrada y salida, asegurando siempre el cumplimiento de la jornada diaria y en coordinación con el equipo.

Artículo 22.-Flexibilidad horaria

En relación a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores la distribución de la jornada laboral será regular.

No obstante, en MG la flexibilidad horaria es entendida como la capacidad por parte del personal para modificar su horario laboral habitual bien debido a **causas laborales** originadas por actividades o tareas puntuales que requieran ampliar o modificar la jornada, o bien debido a **causas personales** que requieran de la presencia de las personas durante su horario laboral habitual.

Cuando en virtud del párrafo anterior la jornada laboral habitual sea modificada, ésta se reajustará preferiblemente lo antes posible, si no fuera posible, se reajustará antes de fin de año de forma que suponga un menor perjuicio para la organización y para la persona, se hará coordinación con el equipo y área de trabajo.

Los días 24 y 31 Diciembre, así como el 21 de Diciembre en Bizkaia y Gipuzkoa y el 4 de Agosto en Araba se podrá finalizar la jornada laboral a las 13:00 recuperando las horas en el espacio de tiempo más breve posible.

Artículo 23.-Horarios especiales:

23.1 .- Desplazamientos al extranjero desde la CAPV

La persona que haya realizado un viaje transatlántico por motivo laboral podrá tomarse **2 días naturales de descanso** inmediatamente después de su **llegada** para recuperarse del viaje. Renunciando a su disfrute en caso de no hacerlo en los días inmediatamente posteriores a su llegada. Estos días no se descontarán de los días libres por fin de semana fuera del domicilio.

El personal tendrá derecho a coger **2 días libres por cada fin de semana** que pase fuera del domicilio habitual por motivos laborales, aunque ese fin de semana no realice trabajo efectivo. Estos días podrán sumarse al periodo de **vacaciones**. En ninguno caso se podrán acumular más de **10 días libres** laborables al año. En caso de que la prolongación de la estancia sea superior a los días libres y/o vacaciones disponibles, la misma será decidida por la asamblea previa solicitud de la persona interesada.

Las personas que viajen al extranjero por motivos laborales, después de consultarlo con el equipo y teniendo en cuenta la carga de trabajo, podrán alargar su estancia en el país disfrutando de sus días libres y/o de vacaciones. En estos casos, la persona no dispondrá de los 2 días de descanso tras el correspondiente viaje.

Cuando el inicio del periodo vacacional de una persona coincida con su regreso de un desplazamiento, ésta pierde el derecho a los dos días de descanso descritos en el primer párrafo del presente.

23.2.- Actividades especiales, ejecuciones o reuniones

Cuando el personal tenga un exceso de trabajo debidamente justificado en días laborables o fines de semana debido a actividades especiales, ejecuciones de proyectos o reuniones, se reajustará preferiblemente lo antes posible, si no fuera posible, se reajustará antes de fin de año de forma que suponga un menor perjuicio para la organización y para la persona, se hará en coordinación con el equipo y área de trabajo.

No se podrán acumular más de **10 días libres laborables al año** por este concepto.

23.3. -Condiciones para horarios especiales

Cuando el personal pueda acumular días en base al art.23.1. y 23.2., solamente se podrán acumular 14 días por la suma de los dos conceptos. La acumulación de más días por estos motivos requerirá de la aceptación de la asamblea, previa solicitud de la persona interesada.

Tanto las autorregulaciones como los días libres serán coordinados con equipos y/o áreas e informados a administración.

Artículo 24.-Movilidad funcional

El personal contratado podrá realizar funciones diferentes a las que tuviese inicialmente asignadas por un período máximo de tres meses por necesidades de MG, salvo que por decisión en asamblea se plantee otro período de duración.

Artículo 25.- Movilidad Geográfica

El personal contratado deberá tener movilidad geográfica dentro de la CAPV para el desarrollo de sus funciones laborales.

De la misma manera, deberá poder realizar sus funciones esporádicamente en Gipuzkoa, Araba y Bizkaia, y resto del

Estado, así como en los países donde se están desarrollando proyectos de cooperación y donde se encuentren aquellas instituciones con las que trabajamos en la UE, teniendo disponibilidad de viajar al extranjero.

Artículo 26.- Vacaciones

Se dispondrá de 27 días laborables, durante todo el año.

Se realizará un cuadro vacacional con el tiempo suficiente para la coordinación entre áreas de trabajo y administración. Las vacaciones deberán ser coordinadas en los equipos o áreas de trabajo para evitar vacíos e informadas a administración con un mínimo de 2 meses de antelación a su disfrute.

Siempre en coordinación con los equipos y áreas, las vacaciones se podrán sumar a las bajas por maternidad/paternidad y a otro tipo de permisos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la asociación coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o la suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a su disfrute al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, en este caso el disfrute de las vacaciones se dará en el menor lapso temporal posible.

Las vacaciones del personal expatriado podrán coincidir con el viaje de hasta 15 días laborales que anualmente deberán realizar a la CAPV para coordinarse. Para ello el equipo de proyectos deberá valorar las necesidades y coordinarse.

Se podrán adicionar las vacaciones a un viaje de trabajo, pero si esto implicara un sobrecoste en el precio del billete de avión a cargo de MG, éste deberá ser abonado por la persona trabajadora.

Se perderá el derecho al disfrute de las vacaciones, días libres por viajes, etc..., que no se consuman antes del 31 de Enero del año siguiente al que correspondan.

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 27.-Salarios

Los salarios serán iguales para todo el personal, independientemente del cargo, antigüedad o lugar de trabajo.

Para el año 2016 el salario bruto mensual para todo el personal será de 1.631,82 €.

La subida salarial para los siguientes años será el IPC anual de la CAPV, salvo petición expresa de la asamblea de revisión.

Artículo 28.-Pagas extraordinarias

Se percibirán 2 graficaciones extraordinarias, a mitad y final de año. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base.

Artículo 29.-Dietas y desplazamientos

MG abonará en concepto de pago indemnizatorio los gastos originados por los desplazamientos cuando por motivos de trabajo se requiera (comidas,...). Siempre se intentará no abusar y que el coste de las mismas sea el menor. Los desplazamientos se intentarán realizar en transporte público.

Cuando para el desarrollo de las funciones laborales el personal haya de utilizar el coche particular recibirá 0,29€ por kilómetro realizado en concepto de pago indemnizatorio por kilometraje (desgaste de coche, los seguros, y el coste de gasolinas y/o gasóleo). Esta cuantía se incrementará en el valor del IPC de la CAPV, redondeando el céntimo siempre hacia arriba. Se abonarán, también, como pago indemnizatorio los costes de autopista, aparcamiento vigilado, y OTA establecidos en diversas ciudades y municipios.

Para aquellas personas que se desplazan puntualmente para realizar trabajos en el extranjero, las dietas que se abonen serán igual al importe del rubro estipulado en cada uno de los proyectos que dan lugar a dichos viajes. En el caso de ser necesario abonar una cantidad mayor a la estipulada en el proyecto se hará teniendo como referencia de máximos la tabla de dietas de la UE para cada país actualizada a la fecha en que se realice el pago.

Para el cobro del kilometraje y dietas será necesaria la presentación de facturas (billetes de autobús, metro, ticket de restaurante...) y rellenar el justificante de pago de kilometraje y dietas.

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 30.-Permisos retribuidos

30.1.- Derechos por nacimiento

Las trabajadoras (mujeres), con independencia de que no cumplan los periodos de carencia establecidos en el art. 178 LGSS, podrán disfrutar de 17 semanas (119 días naturales) por alumbramiento, 19 semanas (133 días naturales) en los casos de familias monomarentales/monoparentales o criaturas con diversidad funcional, y en caso de parto múltiple 3 semanas (21 días naturales) más a añadir a las 17 semanas por cada criatura a partir de la segunda.

Cuando, tal y como establece la norma, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la distribución del permiso será a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto y de disfrute exclusivo por su parte.

La trabajadora que comparta de forma simultánea o sucesiva con la otra persona progenitora una parte de este permiso, tendrá derecho a disfrutar de un total de 16 semanas (112 días naturales), siendo el tiempo compartido con la otra persona progenitora, compensado a cargo de MG hasta un máximo de 4 semanas adicionales (28 días naturales).

Las 4 semanas adicionales reconocidas en el párrafo anterior no tienen por qué ser disfrutadas dentro de las 16 semanas posteriores al parto, si no que podrán ser distribuidas a voluntad de la interesada antes de su incorporación definitiva (incluida la lactancia).

Para el fomento de la corresponsabilidad en los cuidados de menores las personas trabajadoras de MG cuya pareja tenga descendencia biológicamente tendrán derecho a 4 semanas (28 días naturales) de permiso inmediatamente posteriores al parto, siendo éste de obligatorio disfrute para los trabajadores hombres. En este permiso, ya están incluidos los 2 días por nacimiento del Art 37.3.b) del estatuto. A este derecho se le podrá añadir el permiso recogido en el Art 48.7. del Estatuto de los Trabajadores denominado suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y hospitalización de la criatura por cualquier causa a continuación del parto, la madre, o en su defecto, la otra persona progenitora, puede solicitar que el periodo de suspensión (con exclusión de las 6 semanas obligatorias de suspensión tras el parto) se compute a partir de la fecha de alta hospitalaria.

Según lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de hospitalización posterior al parto por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como la criatura haya permanecido hospitalizada hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

30.2.- Lactancia

Las trabajadoras, y los trabajadores en el caso de que sus compañeras también trabajen y no se acojan a este permiso, podrán disfrutar de 1 hora menos al día o de 2 ausencias de ½ hora para destinar a la lactancia del hijo o hija durante los primeros 10 meses de vida de la criatura. Podrá optarse por acumular el total de horas de esta interrupción de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad o paternidad. En caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

Las excedencias disfrutadas por el personal con motivo de la maternidad o paternidad, desde el momento del nacimiento y situaciones homólogas hasta los 10 meses posteriores disminuirán de manera proporcional las horas de reducción por lactancia a que se tenga derecho, pero las vacaciones disfrutadas durante este periodo hasta los 10 meses de la criatura no reducirán las horas de lactancia.

30.3.- Adopción y Acogimiento

Los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta los 16 años, tendrán los mismos derechos pactados que para los casos de parto biológico.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de familias monomarentales/monoparentales o criaturas con diversidad funcional, o de adopción o acogimiento múltiple. También le serán de adición al trabajador o trabajadora las cuatro semanas adicionales a los días del art.48.7 del ET (denominada baja paternal), en el caso en que no sea esta persona la que opte por las 17 semanas de permiso reguladas en el art 30.1 del presente convenio (o las que correspondan según sus circunstancias).

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de ambos progenitores al país de origen menor adoptado/a o acogido/a, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

30.4- Licencia por matrimonio o de pareja de hecho

Se tendrá derecho a una licencia retribuida de 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho que podrán ser disfrutados con posterioridad o anterioridad a la celebración.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional.

A los efectos del presente convenio colectivo, se entiende que la pareja de hecho se constituye cuando la persona trabajadora así lo comunica.

30.5. - Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes

Cinco días laborables a partir del hecho causante en los casos de enfermedad grave, ingreso hospitalario, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o pareja registrada o no, y tres días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja registrada o no.

En el caso de hospitalización, el inicio de la licencia regulada en este artículo no tiene por qué coincidir con el día de inicio de la hospitalización, sino que podrá ser disfrutado cuando y con la distribución que cada persona necesite.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, con una distancia superior a 180 km desde el lugar de origen hasta el destino, el plazo se verá ampliado en un día y si el desplazamiento fuese fuera del Estado español la licencia se incrementará en dos días más.

La licencia por este motivo podrá ampliarse, descontando los días correspondientes de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

30.6.- Licencia retribuida para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico

Se establece una licencia retribuida por el tiempo imprescindible para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones cuando las asistencias estén debidamente justificadas. Esta licencia es extensiva para el acompañamiento a consultas, tratamientos y exploraciones a hijas o hijos menores de 12 años.

De igual manera se podrá acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones a familiares de 1er grado de consanguinidad (menores, personas dependientes, enfermedad grave...) con recuperación del tiempo empleado dentro del siguiente mes.

Se establece licencia retribuida para la trabajadora embarazada y el o la trabajadora acompañante para asistir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo indispensable.

30.7.- Licencia retribuida por traslado

Se dispondrá de un día laborable por traslado del domicilio habitual.

30.8.- Licencia o permiso de soltería

Toda persona contratada por MG, con un mínimo de 5 años de antigüedad en la organización, soltera y que no haya

comunicado la constitución de pareja de hecho podrá disfrutar por una única vez de un permiso retribuido de 15 días naturales que podrán sumarse al periodo vacacional.

Si la persona que haya disfrutado de este permiso, de manera posterior al mismo e indefinida, quisiera acogerse al permiso por matrimonio o constitución de pareja de hecho vendrá en la obligación de devolver la cuantía económica que supuso el permiso por soltería aquí definido.

Esta licencia sólo podrá ser disfrutada de manera simultánea por dos personas de la organización y sin coincidencia en el tiempo entre ambas.

30.9.- Licencia por deber inexcusable de carácter público y personal

Se establece una licencia retribuida por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del presente convenio se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.
- Citaciones de juzgado, comisarías, Delegaciones del Gobierno o similares.
- Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la organización pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual del trabajador o trabajadora.
- Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

Para todas las situaciones recogidas en el presente artículo se garantizará el cobro por parte de la persona trabajadora del 100% de sus percepciones de carácter salarial.

Artículo 31.- Reducción de jornada por cuidado de menores o por guarda legal de persona discapacitada y cuidado directo de familiar

El personal que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de hasta doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada se distribuirá, a voluntad de la persona interesada, tomando como referencia la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 32.- Reducción de jornada voluntaria

El personal contratado por MG con 3 años de antigüedad mínima en la organización podrá solicitar una reducción de jornada voluntaria con la reducción proporcional del salario hasta la mitad de su jornada ordinaria por un plazo mínimo de 1 año y máximo de 2 años.

Esta reducción de jornada se distribuirá, a voluntad de la persona interesada, tomando como referencia la jornada diaria, semanal o anual.

La concesión de este permiso, estará subordinado a las necesidades del servicio.

Este permiso es independiente del que se pueda solicitar por otros motivos regulados legalmente.

En el caso que se quiera continuar o iniciar un nuevo periodo de reducción de jornada voluntaria, se solicitará con al menos 3 meses de antelación a su inicio, la cual volverá a ser valorada para su concesión o no. La reducción de jornada definida en el presente artículo se podrá solicitar con carácter indefinido a partir de los 55 años.

Artículo 33.-Licencia no retribuida de 22 días

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de una licencia no retribuida de 22 días al año repartidos a voluntad de la persona interesada.

La concesión de la misma estará subordinada a las necesidades y posibilidades tanto económicas como del área de trabajo o del proyecto.

Artículo 34.- Excedencias Voluntarias

La concesión de estas excedencias, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio, habrán de ser solicitadas por escrito y deberán ser concedidas o denegadas de manera expresa por escrito con las especialidades que en cada caso se detallen. La concesión de las mismas se hará sin derecho a retribución alguna, no se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad y se cursará la correspondiente baja en la seguridad social. La concesión de las mismas conllevará los perceptivos descuentos en pagas extra y vacaciones.

La petición de reincorporación debe hacerse por escrito y antes de la fecha de finalización de la excedencia. Sólo en caso de fecha indeterminada o si así se ha expuesto en la solicitud de la excedencia podrá pedirse la reincorporación antes de la fecha de finalización de la excedencia siempre con un mes mínimo de anticipación a la fecha de reingreso interesada.

No se limita el número de excedencias voluntarias a conceder, debiendo éstas ser valorada por MG en cada caso.

34.1.- Excedencia de 1 a 2 meses

Podrá ser solicitada por aquellas personas que lleven más de 1 año de contrato continuado en la organización.

El personal podrá acogerse a esta excedencia una vez cada 2 años naturales contados desde el primer día de la excedencia.

Esta excedencia deberá ser solicitada por escrito con 2 meses de antelación, haciendo constar las fechas exactas de su disfrute y la misma se concederá, en su caso, con reserva de puesto, funciones y lugar.

La concesión de la misma no supondrá la obligación por parte de MG de la suscripción de un contrato laboral para su sustitución.

34.2.- Excedencia de entre 1 a 2 años

Podrán solicitarlo aquellas personas que acumulen 4 años trabajados en la organización dentro de los 6 años naturales previos a su solicitud, y más de 1 año de trabajo continuado con el contrato actual.

Una vez disfrutada no podrá ser solicitada de nuevo hasta transcurridos 4 años de trabajo efectivo en la organización desde la última excedencia disfrutada.

Esta excedencia deberá ser solicitada por escrito con 3 meses de antelación, haciendo constar las fechas exactas de su disfrute y la misma se concederá, en su caso, con reserva de puesto, funciones y lugar.

La concesión de la misma no supondrá la obligación por parte de MG de la suscripción de un contrato laboral para su

sustitución.

La persona que se encuentre disfrutando de la excedencia aquí descrita deberá comunicar por escrito a MG con un mes de antelación a la fecha de reingreso prevista si se reincorpora o no de la misma.

Con 2 meses de antelación a la fecha de reingreso inicialmente prevista la persona en excedencia podrá solicitar por escrito una ampliación de la excedencia por un periodo adicional mínimo de 6 meses (o el tiempo que reste para cumplir el plazo máximo de la misma) y sin que en ningún caso se superen los dos años de duración total de la misma.

Esta solicitud será aprobada siempre y cuando la persona contratada para sustituir a la persona en excedencia acepte la ampliación de su contrato por el período solicitado en dicha ampliación, así como aquellas personas que asumieron cambios temporales de funciones o de puesto motivadas por la excedencia, admitan el período de ampliación. En caso contrario será denegada. En los casos en que no se haya contratada persona alguna para sustitución de la persona en excedencia, MG decidirá si puede seguir prescindiendo del puesto y solo en ese caso se aceptará la ampliación solicitada.

34.3.- Excedencia de 4 meses a 5 años

Toda persona trabajadora al servicio de MG con un año de antigüedad en la organización podrá solicitar una excedencia por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años siempre y cuando hayan transcurrido más de 4 años de trabajo efectivo en la organización desde la última excedencia disfrutada.

La misma deberá ser solicitada por escrito con 3 meses de antelación haciendo constar fecha de inicio y final de la excedencia o en su defecto la fecha de inicio y el periodo de duración máximo de la misma. Esta excedencia se concederá sin reserva de puesto de trabajo, simplemente con un derecho preferente de reingreso.

Siempre y cuando se cumplan los requisitos anteriormente expuestos MG está obligada a concederla.

Se permite, de manera explícita, el desarrollo de labores profesionales en organizaciones del mismo sector de actividad que MG durante el periodo de la presente excedencia.

La persona que se encuentre disfrutando de la excedencia aquí descrita deberá comunicar por escrito a MG con un mes de antelación a la fecha de reingreso prevista si se reincorpora o no de la misma.

Con 2 meses de antelación a la fecha de reingreso inicialmente prevista la persona en excedencia podrá solicitar por escrito una ampliación de la excedencia hasta una duración máxima total de 5 años. La misma deberá ser aceptada o denegada de manera explícita por MG.

El trabajador o trabajadora que disfrute de la excedencia regulada en el presente artículo, finalizada la duración de la excedencia concedida (inicialmente o con la ampliación que eventualmente haya existido), conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes que hubieran o se produjeran en la asociación en su equipo y área con la siguientes especialidades:

- La persona no podrá ser considerada para convocatoria de un puesto si la solicitud de su reincorporación no es anterior a la convocatoria.
- Este derecho no caduca después de hecha la solicitud de reingreso mientras no haya una renuncia expresa al derecho por parte del trabajador o trabajadora o bien se rechace una vacante de igual o similar categoría por parte del trabajador o trabajadora. Si la vacante ofertada lo fuera para un contrato por tiempo determinado, su rechazo no implicará la extinción del derecho de reingreso preferente. Si la persona trabajadora, en ausencia de pacto expreso con MG (en caso de que la organización muestre una voluntad explícita de que sea esa persona quien cubra esa vacante), acepta un contrato laboral por tiempo determinado ofertado su suscripción conllevará la extinción del derecho preferente al reingreso.
- Por vacante se entiende un puesto de trabajo que quede libre y no sea amortizado. Cuando se dé una cadena de movimientos en puestos dentro de MG, con el objetivo final de amortización de un puesto, no se considerará la existencia de plaza vacante aunque haya habido una o más convocatorias internas con el

objetivo de reestructuración con el personal contratado.

- En el marco del presente convenio se entiende por derecho preferente al reingreso el hecho que la trabajadora o trabajador que solicite la reincorporación y sin caducidad (de por vida) tenga derecho directo, sin prueba alguna y sin pasar por convocatoria ni interna ni externa, a la primera vacante que surja en su equipo y área de trabajo.
- Cuando la persona proveniente de una excedencia y que no tenga reserva de su puesto de trabajo se presente a otro puesto de diferente equipo y área deberá pasar el correspondiente proceso selectivo y su petición podrá ser denegada, no operando en tal caso el derecho preferente al reingreso.
- En caso de que la persona a reincorporarse considere que no reúne las condiciones adecuadas para aceptar la vacante ofrecida, podrá acordar con MG no perder el derecho de reincorporación para futuras convocatorias.

Artículo 35.- Excedencia por cuidado de menor o familiar

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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 dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización.

El período en que el o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la organización, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El periodo de reserva del puesto de trabajo se corresponderá con la duración máxima de las excedencias reguladas en el presente artículo.

PERSONAL COOPERANTE

Artículo 36.- Derechos y obligaciones del personal cooperante

El personal cooperante se registrará por el presente convenio colectivo.

Todo el personal que trabaje en el extranjero vendrá a las oficinas de la CAPV al menos 1 vez al año. El billete y estancia alojamiento correrán a cargo de la organización, no así la manutención.

El personal cooperante se registrará, además, por lo dispuesto en el Estatuto del Cooperante (Real Decreto 519/2006, de 28 de abril) así como en su normativa de desarrollo.

MEJORAS SOCIALES

Artículo 37.- Cobro durante el periodo de IT

Las personas trabajadoras en situación de IT por cualquiera de las contingencias recibirán, a cargo de la organización, el complemento necesario para alcanzar el 100% de sus retribuciones salariales desde el primer día, incluidos los incrementos salariales que tengan lugar durante el periodo de IT, hasta un periodo máximo de 18 meses.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores/as la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores/as de la empresa.

Así mismo, MG se compromete a revisar en asamblea durante el primer cuatrimestre de 2017 la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) así como el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, que actualmente está gestionada por la Mutua.

Artículo 38.- Seguro de accidentes, vida y responsabilidad civil

La organización dispone de los servicios de IMQ Prevención para la atención en caso de accidentes y rehabilitaciones.

El personal liberado de la CAPV será asegurado con una póliza en cada uno de los viajes realizados al extranjero por motivos de trabajo, y por el período de su estancia en el extranjero.

El personal expatriado tendrá derecho a una póliza de seguro anual de acuerdo al Estatuto del Cooperante.

Artículo 39.- Servicio guardería

Durante las asambleas mensuales, siendo estas fuera del horario laboral, la organización facilitará un servicio de guardería bajo petición de la persona interesada con antelación suficiente.

En el caso de viajes al extranjero por motivos laborales se estudiará caso por caso la posible financiación de este servicio en terreno.

Artículo 40.- Fondo Social

Queda constituido un Fondo Social con 15.000 euros, que se repondrá cada año en caso que sea necesario.

El mismo tendrá por objeto la financiación de los Anticipos y Adelantos de nómina, así como otro tipo de atenciones sociales, psicológicas, de formación sobre mediación y resolución de conflictos, o de naturaleza excepcional.

Las solicitudes destinadas a percibir cuantías económicas de este fondo deberán ser formuladas por escrito ante MG.

40.1 Anticipos ordinarios de Nómina

Todo el personal en activo podrá solicitar un anticipo ordinario sin interés alguno de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes.

La concesión del mismo únicamente estará condicionada a la disponibilidad económica del Fondo Social de la entidad.

40.2 Adelantos con cargo a la nómina

El personal fijo tendrá derecho a un adelanto de nómina, como abono de cantidades a cargo de retribuciones futuras, de un importe máximo de 3.000 euros, para necesidades urgentes. El plazo máximo de reintegro de las cantidades percibidas en este concepto deberán ser reintegradas en un plazo máximo de 21 mensualidades, pudiéndose ser cancelar de manera anticipada a voluntad de la persona interesada.

El adelanto a cargo de nómina no se concederá hasta transcurrido un año de la cancelación del importe de la solicitud anterior. De igual manera no se concederá en tanto en cuanto haya cuantía alguna en este concepto pendiente de reintegro a MG.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios/as de los adelantos de nómina que motive la baja en

nómina por un período superior a 6 meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido en el día de la baja.

Estos adelantos se realizarán a cargo, según disponibilidad, del Fondo Social de la organización.

Artículo 41.- Jubilaciones y Jubilaciones Anticipadas

En el marco del presente convenio colectivo se acuerda mantener vigente a todos los efectos el Acuerdo colectivo por el que se regula el plan de extinciones de empleo y jubilaciones parciales suscrito en Bilbao el 26 de marzo de 2013.

Por otra parte, MG se compromete a tomar cuantas medidas sean necesarias para favorecer el acceso de todas las trabajadoras no afectadas por el antedicho acuerdo tanto a la Jubilación Anticipada Voluntaria como a la Jubilación Parcial Anticipada (aparejada al contrato Relevo), según las condiciones legalmente establecidas en el momento del hecho causante.

En el marco del presente convenio colectivo las partes se comprometen a adoptar cuantas medidas procedan en para impedir el alargamiento de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación vigente en cada momento.

Artículo 42.- Invalidez

En aquellos casos en los que las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio se les vea reconocida la situación de Incapacidad Permanente de carácter Total, MG se compromete a buscar la posibilidad de realizar un cambio de puesto o funciones dentro de la organización..

Artículo 43.- Juicios y visitas carcelarias

Se facilitará la asistencia a juicios y visitas carcelarias (vis a vis; vides familiares y de convivencia), en caso de no poder ser éstos en fines de semana. Se deberán recuperar las horas.

Anexo 1

Acuerdo sobre Principios Organizativos y Toma de Decisiones en Materia Laboral en MG

La Asamblea de MG (mensual y anual) es el órgano máximo de decisión, ostenta la representación de la organización, cumple funciones de empleadora del personal contratado y establece con él relaciones laborales. En caso de conflicto en materia laboral entre los intereses de la organización y los intereses de las trabajadoras y trabajadores se buscarán los medios para llegar a acuerdos satisfactorios para ambas partes. Las relaciones entre MG y su personal parten de la coincidencia respecto al interés general y a los fines y objetivos de la organización.

Se acuerdan, además otros principios generales que deberán guiar el funcionamiento de las relaciones laborales en el seno de Mugarik Gabe tales son:

- Igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, entre herrialdes, áreas de trabajo y con respecto al personal expatriado.
- Mejora permanente de las condiciones, entendiéndose por tal que ningún acuerdo en materia laboral pueda ir en retroceso con respecto a los anteriores.
- Sostenibilidad económica. Los acuerdos laborales que se puedan adoptar en cada momento deben de partir de las posibilidades económicas de Mugarik Gabe, siendo principio compartido la necesidad de pervivencia de la organización.
- Se comparte, de igual manera, que los acuerdos laborales que se adopten deben contribuir a una mejor coordinación en el funcionamiento de la organización.
- Experimentación e innovación en la organización del trabajo en aras a dotarnos de mejores herramientas para la conciliación de nuestras vidas personales y laborales.

Aunque los fondos propios de la organización lo permitiesen, tampoco parecería acorde con esta filosofía una política de salarios sin límites. La subida salarial será tal que en cualquier caso, nuestro salario bruto nunca debería ser superior a 3 veces el salario bruto mínimo interprofesional (este dato para 2016 corresponde con un salario bruto anual de 27518,4€). Dicho esto se considera necesario mantener unos niveles salariales dignos que, a la vez que proporcionen los recursos para una vida emancipada y autónoma, supongan reconocimiento profesional.

El trabajo en la organización trasciende la mera perspectiva funcional, puesto que implica, además del cumplimiento de las tareas, una identificación personal y un compromiso con la filosofía y los objetivos de la organización. Esto se promoverá generando espacios de intercambio y transmisión de dicha filosofía, y será posible con la participación activa de trabajadoras y trabajadores.

La identificación y compromiso personal necesario en una organización como ésta, significa de forma permanente y/o continuada una dedicación que trasciende a la jornada por un convenio al uso, implicando un voluntariado expreso.

La organización a través de la Comisión Permanente, velará para que estos acuerdos se implementen y produzcan una mejora en las relaciones laborales. La Comisión Permanente de MG como órgano que vela por la ejecutividad de los acuerdos adoptados por la Asamblea, en materia laboral, es responsable de velar por el cumplimiento de lo acordado en el marco del Convenio Colectivo suscrito. En concreto, y de manera no exhaustiva, la Comisión Permanente tiene las siguientes funciones:

- Resolver dudas en cuanto a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, a través de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo con la resolución adoptada por la Comisión Permanente, éste deberá ser trasladado a la Asamblea.
- La Comisión Permanente elevará cuantos incumplimientos del Convenio Colectivo de que sea conocedora a la Asamblea.
- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, y a través de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, podrá plantear aquellas modificaciones derivadas de acuerdos adoptados por la Asamblea en materia laboral que deban ser trasladados al Convenio Colectivo.
- Servir como cauce para aquellas cuestiones (viajes al extranjero, licencias, permisos, excedencias,...) que el Convenio Colectivo no establece como derechos puros, si no como cuestiones supeditadas a la

disponibilidad, posibilidades o necesidades de MG. En estos casos la facultad de conceder o denegar reside en la Asamblea.

El Convenio Colectivo suscrito entre MG y la Representación Legal de los y las Trabajadoras supone la plasmación de los criterios de los que la Asamblea de MG se dota a nivel laboral. Este convenio se entiende como norma mínima en todo aquello que pueda ser contradictorio con el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y toda norma de igual o superior rango a las mencionadas de manera expresa.

Anexo 2

Régimen de principios de actuación y compromisos mutuos entre Mugarik Gabe y su personal

1.-Principios de actuación y compromiso

El personal se registrará por principios de lealtad y cooperación para con Mugarik Gabe.

El personal se registrará entre sí por principios de colaboración y respeto.

El personal desarrollará su trabajo en base a sus funciones asignadas a nivel profesional, y realizando un apoyo al resto del trabajo de otras áreas de la organización si fuera necesario.

El personal desarrollará así mismo, al igual que sus tareas profesionales, todas aquellas tareas requeridas por la organización a nivel organizativo, ya sea participación en la Comisión Permanente, asistencia a reuniones y asambleas (Herrialde, Equipo, Comisión Permanente, Área o Asambleas), así como a cursos y debates de planificación, ya sea en otro territorio, y ya sea fuera de su horario laboral.

El personal desarrollará su trabajo en base a los protocolos de actuación que rigen en la organización.

Todo el personal ya sea por cese, excedencia, despido, o cualquier circunstancia, al abandonar su puesto de trabajo devolverá a la organización aquel material propiedad de la organización.

2.-Compartir la información será un pilar básico

La información tendrá diferentes canales según los temas y el impacto en la organización.

Las actividades y gestión de los Herrialdes se realizarán en las reuniones de Herrialde.

Dicha información se transmitirá a la Comisión Permanente y en su caso a la Asamblea en caso de ser significativa.

Toda información relevante será transmitida a la Coordinadora.

En los Equipos y Áreas se realizará la coordinación y organización del trabajo diario, informando de cualquier modificación a la asamblea.

Los equipos realizarán un trabajo de planificación anual del trabajo y se presentará a la asamblea.

En las áreas se compartirán y debatirán los temas estratégicos relativos a cada una de ellas.

Las cuestiones laborales se presentarán en los equipos de trabajo y a la Comisión Permanente, y si es pertinente a la Asamblea.

3.-Procedimiento ante incumplimientos

En aquellos casos en los que por diferentes circunstancias se llegue a conocer una conducta no acorde con los principios de actuación acordados a nivel laboral, la misma se dará a conocer al Equipo de trabajo correspondiente.

El Equipo de trabajo determinará la veracidad de dicha conducta y determinará la solución pertinente.

El Equipo informará del hecho a la Comisión Permanente.

El Equipo evaluará pasado un tiempo la corrección o no de dicha conducta.

Caso de persistir en la misma, el Equipo informará a la Comisión Permanente.

La Comisión Permanente se reunirá con la persona y emitirá una carta de amonestación y un aviso de falta grave.

En caso de que el conflicto sea interpersonal, esté afectando a nivel laboral, y la situación no mejore, la Comisión Permanente propondrá una mediación externa para la resolución del conflicto, que será llevada a la asamblea.

Caso de no aceptar dicha mediación, será motivo de expulsión.

Caso de no lograr una mejora de la situación tras la mediación, la Comisión Permanente valorará la posible expulsión de la persona o personas, que será llevada a la asamblea para su ratificación.

En casos de conflictos puntuales donde se de una falta de respeto entre las partes, la Comisión Permanente se reunirá con las personas afectadas a fin de lograr un entendimiento y un reconocimiento de la situación, en su función de conciliación.

4.-Conductas no acordes con los principios de actuación acordados en Mugarik Gabe

Las Partes acuerdan que toda actuación fuera del marco de los protocolos acordados por organización será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

Las Partes acuerdan que toda ocultación de información reiterada a lo interno de la organización será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

Las Partes acuerdan salvaguardar la confidencialidad y no dar a conocer a terceras personas información sobre la organización sin permiso expreso, de lo contrario será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

Las Partes acuerdan que toda negativa a realizar la formación necesaria y requerida para el desarrollo de sus funciones será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

Las Partes acuerdan que toda reincidencia en la inasistencia a las reuniones arriba mencionadas: Reuniones de Equipo y/área, de Herrialde, Asamblea y/o Encuentros, o aquellas requeridas en el desarrollo de sus funciones será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

Las Partes acuerdan que toda falta de asunción de los acuerdos tomados por el máximo órgano de decisión de la organización, la asamblea, será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.