



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo (código de convenio 48101342012016).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 14 de febrero de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



**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. La organización firmará una comunicación oficial que recogerá el compromiso de aplicar este convenio al personal contratado en el territorio histórico de Araba y Gipuzkoa.

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 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

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 de la asociación.

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 artículo 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».

**CONTRATACIÓN****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. Los contratos temporales no sujetos a sustitución se convertirán en indefinidos según la legislación vigente y no al año. 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.

**Modalidades de contratación**

La contratación se efectuará atendiendo a las consideraciones y en las siguientes modalidades:

1. Contratación indefinida: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

Este tipo de contratación se podrá realizar en cualquiera de sus modalidades (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin derecho a bonificaciones, fijos discontinuos, etc.).

2. Contratación temporal para obra o servicio determinado: este tipo de contratos se utilizarán para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas y/o proyectos públicos, así como aquellos convenios o subvenciones que estén sujetos a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente. Las personas contratadas en dichos programas y/o proyectos públicos se mantendrán estables mientras perduren en el tiempo y tengan financiación suficiente para ello. Su posible extinción (por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra o servicio a la que le resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa general o específica que sea aplicable a este tipo de contratos. No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, aquellas/os trabajadoras/es que hayan venido prestando su trabajo bajo esta modalidad (contratación temporal por obra o servicio determinado), de manera continuada, y durante un tiempo superior a los tres años, pasará a tener la consideración de contrato fijo o inde-



finido, pudiendo realizar cuantas actuaciones sean necesarias para proceder a dicha reconversión.

3. Contratación eventual por circunstancias excepcionales de la producción: con este tipo de contratos se atenderán aquellas necesidades que tengan carácter excepcional y cuya duración no podrá ser superior a doce meses en un periodo de dieciocho. En caso de que dicho contrato eventual se concierte por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total pueda exceder de dicho tiempo máximo.
4. Contrato temporal por interinidad o sustitución: con este tipo de contrato se atenderá a aquellas necesidades de la organización que conlleven la reserva del puesto de trabajo del/la trabajador/a o cuando se realice para atender las necesidades provocadas por una vacante.

**Artículo 11.— Vacantes y nuevos puestos de creación**

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

**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 se acuerdan 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 facilitar 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. La necesidad se verá y se decidirá en el equipo o área según el curso y los conocimientos adquiridos así como el material de las formaciones se socializarán al resto de la organización.

**Artículo 15.— Euskaldunización**

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

Todo el personal independientemente de su tipo de contrato podrá optar a la modalidad A, y para poder optar a la modalidad B se requerirá llevar más de tres años en la organización:

*Modalidad A: cursos de hasta 2 (2 y 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 en la modalidad de cinco días o una hora y media en la modalidad de cuatro días (o del porcentaje correspondiente en los casos de reducción de la jornada laboral), siendo las 10:30 la hora máxima de incorporación al puesto de trabajo en horario de mañana en la modalidad de dos horas o las 11:00 en la modalidad de dos horas y media.

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*

1. Este período se considera como excedencia para estudios y el personal correrá con los costes
2. 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.
3. Se requerirá haber alcanzado el nivel A2 de los homologados actualmente para conceder este permiso.

*Condiciones generales para el aprendizaje del euskera:*

1. Para la asistencia deberán establecerse planes anuales para su aprobación definitiva, que permitan conocer a priori las previsiones sobre número de solicitudes.
2. 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.
3. Cada nivel sólo se subvencionará con horas una sola vez, y para pasar al siguiente nivel habrá que acreditar la aprobación del anterior.
4. La organización establecerá la forma en que la persona estudiante aportará a la organización los conocimientos adquiridos de euskera.

**JORNADA****Artículo 16.— Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

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 septiembre comunicándose a administración y tendrá validez de un año.

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

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

Mensualmente cada persona trabajadora rellenará la tabla con su horario de entrada y salida, jornada planificada y jornada real; y trimestralmente se firmará por las personas trabajadoras.

#### **Artículo 17.— 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 todos los casos deberán cumplirse las siguientes condiciones, excepto la última que no será exigible para el primer caso:
  - 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.
  - El teletrabajo no podrá suponer sobrecoste alguno para MG ni en el domicilio de la trabajadora ni en el centro de trabajo.
  - 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.

#### **Artículo 18.— Jornada de verano**

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

Desde la segunda quincena de junio y hasta la primera quincena de septiembre 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 acumulables a vacaciones.

#### **Artículo 19.—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 20.—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 21.—Horarios especiales**

##### **21.1. 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 ningún caso se podrán acumular más de 10 días libres laborables al año. En caso de que la prolon-



gación 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.

#### 21.2. *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.

Para actividades de educación que por su naturaleza siempre son en fin de semana, y de manera continuada en el tiempo o se repiten en un corto espacio de tiempo, se planificará con antelación la jornada laboral de esa semana o la siguiente, para computar 35 horas de lunes a domingo.

En caso de que se recupere este exceso de trabajo por horas y no por días será la cantidad de 70 horas el límite a recuperar en caso de jornada completa, y proporcionalmente a la jornada en el resto de casos.

#### 21.3. *Condiciones para horarios especiales*

Cuando el personal pueda acumular días en base al artículo 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.

En caso de que se recupere el exceso de trabajo de actividades especiales, ejecuciones o reuniones por horas y no por días será la cantidad de 70 horas el límite a recuperar en caso de jornada completa, y se sumarán a los días de desplazamientos al extranjero, sin superar el límite anterior de 14 días en total.

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

#### **Artículo 22.— 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 23.— 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 24.— 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 equi-



pos 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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 25.— Salarios**

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

Para el año 2020 el salario bruto mensual para todo el personal será de 1.755,39 euros.

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

##### **Artículo 26.— Pagas extraordinarias**

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

##### **Artículo 27.— 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 gasolinhas y/o gasóleo), utilizando la tabla adjunta a este convenio. 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 28.— Permisos retribuidos**

##### *28.1. Derechos por nacimiento*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 17 semanas (119 días naturales), 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, (con independencia de que no cumplan los periodos de carencia establecidos en el artículo 178 LGSS) , 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.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas en 2020 y 17 semanas a partir de 2021 en adelante, 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 periodo 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 una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, en periodos 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 organización con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento la suspensión del contrato 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.



### 28.2. *Lactancia*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses.

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.

### 28.3. *Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. 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 periodos 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 periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la organización 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 organización 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 periodo 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 a la otra persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en la adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

### 28.4. *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.

#### 28.5. *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 laborales 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.

#### 28.6. *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 edad y personas dependientes a cargo.

De igual manera se podrá acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones a familiares 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.

#### 28.7. *Licencia retribuida por traslado*

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

#### 28.8. *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.

#### 28.9. *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 29.— 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 30.— 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, mensual o anual.

La concesión de este permiso deberá aprobarse en asamblea.

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 31.— 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 32.— 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 detallan. 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.

#### 32.1. *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, y también deberá pasar el mismo periodo para poder solicitar las excedencias del artículo 34.2. o 34.3.

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.

#### 32.2. *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. Este plazo se verá reducido a 2 años naturales de trabajo efectivo si lo que se desea es solicitar la excedencia contemplada en el artículo 34.1.

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 periodo solicitado en dicha ampliación, así como aquellas personas que asumieron cambios temporales de funciones o de puesto motivadas por la excedencia, admitan el periodo 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.



### 32.3. *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 33.— 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 34.— 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 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 35.— 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 cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores/as estará gestionada por el INSS.

**Artículo 36.— Seguro de accidentes, vida y responsabilidad civil**

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 37.— 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 38.— 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 a Elkargune, que informará a la asamblea de su concesión.

**38.1. 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.

**38.2. 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 39.— 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 40.— 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 41.— Juicios y visitas carcelarias**

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

**Artículo 42.— Permiso parcialmente retribuido**

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, con una jornada no inferior al 75% de la jornada normal, y como máximo se concederá a dos personas a la vez siempre y cuando no estén en el mismo equipo de trabajo. El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente: Durante los cuatro primeros años de duración del permiso las trabajadoras o trabajadores que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 80% de sus retribuciones.

**Reglamento permiso parcialmente retribuido**

1. Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 42 de este Convenio:

- Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 80% de sus retribuciones.
- El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo dos personas.

2. Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

3. A los efectos previstos en este Reglamento las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4. Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que estime oportuno la organización. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, en caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

5. A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

- Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6. A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la asamblea en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite de dos personas expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

- El acuerdo entre los interesados/as.
- Preferencia quien no haya disfrutado este derecho con anterioridad.



- Preferencia quien no haya disfrutado de una excedencia de tiempo equivalente a este permiso.
- 7. Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.
- 8. El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente y en este convenio.
- 9. Revocación y renuncia: supuestos.
  - 9.1. El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:
    - Fallecimiento del interesado/a.
    - Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.
    - Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
    - Cese en la relación laboral.
  - 9.2. El trabajador o trabajadora que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.
    - Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
    - Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
    - Estar incurso en un expediente de incapacidad.
    - Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.
    - Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.
    - Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.
  - 9.3. La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comuniquen decisión expresa al respecto.
  - 9.4. No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.
- 10. La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso. En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.
- 11. Se dará cuenta a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en la organización acogiéndose a este permiso.



## 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 2020 corresponde con un salario bruto mensual de 1.755,39 euros). 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 Elkargune, velará para que estos acuerdos se implementen y produzcan una mejora en las relaciones laborales. Elkargune 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, Elkargune 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.
- Elkargune 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 regirá por principios de lealtad y cooperación para con Mugarik Gabe.

El personal se regirá 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 Elkargune, asistencia a reuniones y asambleas (Herrialde, Equipo, Elkargune, 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 Elkargune y en su caso a la Asamblea en caso de ser significativa.

Toda información relevante será transmitida al equipo de Coordinación.

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 Elkargune, 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 Elkargune.

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

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

Elkargune 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, Elkargune 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, Elkargune 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 dé una falta de respeto entre las partes, Elkargune 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.