



RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del convenio colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017. (2017061467)

Visto el texto del convenio colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) (código de convenio 10001202022010), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 22 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO

POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO
DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL
DESARROLLO DEL VALLE DEL ALAGÓN
(ADESVAL)

ÍNDICE

CAPÍTULO I: OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan
- Artículo 3. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio
- Artículo 6. Denuncia del Convenio
- Artículo 7. Condiciones más favorables
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II. RACIONALIZACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 9. Principios generales
- Artículo 10. Relación de puestos de trabajo y organigrama
- Artículo 11. Ingresos
- Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo
- Artículo 13. Ampliación de plantilla
- Artículo 14. Jornada laboral y horarios
- Artículo 15. Vacaciones anuales
- Artículo 16. Calendario laboral

CAPÍTULO III. DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

- Artículo 17. Seguro de responsabilidad y asistencia jurídica
- Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo

CAPÍTULO IV. REGIMEN DE RETRIBUCIONES

- Artículo 19. Normas generales



Artículo 20. Conceptos retributivos

Artículo 21. Trienios

Artículo 22. Pagas extraordinarias

Artículo 23. Gratificaciones

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial

Artículo 26. Incapacidad temporal

CAPÍTULO V. FORMACION

Artículo 27. Formación

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 29. Secciones Sindicales

Artículo 30. De los órganos de representación

Artículo 31. Delegados Sindicales y Crédito Horario

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 32. Derechos y deberes

Artículo 33. Permisos y licencias

Artículo 34. Excedencias

CAPÍTULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario

Disposiciones adicionales.

Disposición transitoria.

Disposición final.

Anexo I. Relación de puestos de trabajo.

Anexo II: Funciones de los trabajadores.



CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre La Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) y los trabajadores al servicio de ésta.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Este Convenio se concierta entre los Representantes de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (en adelante ADESVAL) y la Delegada de Personal con el asesoramiento del Sindicato UGT.

Artículo 3. Ámbito personal y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal que preste servicios para ADESVAL, por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para ADESVAL, siendo su domicilio social en Coria,

Será de aplicación en todo, salvo en el régimen retributivo (ANEXO I), a los trabajadores y trabajadoras temporales y eventuales contratados por ADESVAL, con cargo a convenios o programas específicos en los que venga determinado el salario.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2018.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores, tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.
3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación, integrada por dos miembros en representación de ADESVAL, y dos miembros en representación de los trabajadores.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.



3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
 - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al año, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.
6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del propio convenio.
7. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 7. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo de ámbito superior, de carácter más favorable.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos



y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a ADESVAL, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo y organigrama.

1. La relación de puestos de trabajo de ADESVAL es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto y siendo esta negociada con el representante de los trabajadores.
2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, que serán relacionados en el anexo I:
 - Grupo A: Titulados Superiores.
 - Grupo B: Titulados de Grado Medio.
 - Grupo C: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.
 - Grupo D: FP 1º grado, Graduado Escolar o equivalente.
 - Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.
3. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de ADESVAL que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos, se realizará en la Comisión de Contratación de Adesval, junto con el representante de los trabajadores.
5. Corresponde a ADESVAL aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la relación de puestos de trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

**Artículo 11. Ingresos.**

1. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse mediante convocatoria pública en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Exceptuando aquellos que estén seleccionados por otros programas que marque otras condiciones.
2. En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
3. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
4. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores o persona en quien delegué.
5. La redacción de las bases de las convocatorias será realizada por ADESVAL.
6. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.
7. En las Ofertas de Empleo se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. ADESVAL determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por lo estipulado en este Convenio.
3. **PROMOCIÓN INTERNA:** la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de Adesval. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio, se pactan las siguientes medidas concretas:
 - a) En todas las convocatorias de Adesval facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior o a otra categoría dentro del mismo grupo.
 - b) Para tener acceso a Promoción Interna, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en la Asociación.



- c) En las distintas Ofertas de Empleo, se negociará el número de plazas para promoción interna, en función del número de candidatos potenciales.
- d) La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la calificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.
- c) En los procesos de promoción interna, se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados. Así mismo Adesval facilitará cursos para la preparación de las pruebas.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 350 horas de trabajo extraordinarias al año, ADESVAL estará obligada a realizar un estudio y si procede y existe partida presupuestaria, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto a participación e información de los representantes de los trabajadores de ADESVAL

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.

- a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos o servicios que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- b) El horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. El horario de entrada podrá ser flexible en 30 minutos a la entrada/salida del trabajador, salvo en los casos que esta flexibilidad afecte directamente al público. El tiempo de atraso/adelanto al inicio de la jornada deberá regularizarse en el horario de salida del mismo día o, de no ser posible, durante la semana posterior.
- c) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Comisión Paritaria previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.
- d) Los desplazamientos debidos a las horas extraordinarias, ferias, congresos, cursos, etc., a los que los trabajadores asistan fuera del horario laboral, serán considerados jornada Laboral.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un período máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.



3. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, con autorización del Presidente.

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175 % del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205 % del precio hora.

Las horas extraordinarias, si no son remuneradas se compensarán por tiempos de descanso incrementados del siguiente modo:

- Si se realizan de lunes a viernes: 175% de incremento por hora extra.
- Si se realizan en sábados, domingos, festivos o nocturnidad serán dos días libres, por cada día/noche trabajado.
- Si además fuera necesario pernoctar de lunes a viernes será un día libre por cada noche.
- Podrán ser acumuladas al periodo vacacional según el trabajador las solicite.

La opción de remuneración o compensación por la realización de horas extraordinarias se decidirá por la Presidencia para cada caso concreto.

4. Control de personal.

ADESVAL y los representantes de los trabajadores, expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 23 días laborables de descanso retribuido, y el disfrute de las mismas podrá ser en períodos fraccionables en una semana mínimo, o la parte proporcional desde la fecha en que se realice el ingreso o readmisión hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Se disfrutarán los siguientes días según los años trabajados:

15 años de servicio: 24 días laborables.

20 años de servicio: 25 días laborables.

25 años de servicio: 26 días laborables.

30 años de servicio: 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio o a petición del trabajador



deban adelantarse o posponerse. Cuando por necesidades del servicio o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas, estas no excederán de cuatro.

La fijación de los períodos de vacaciones se hará de forma que en todo momento quede cubierto el servicio al público.

Los trabajadores con hijos menores de dieciséis años tendrán preferencia para elegir el período de vacaciones para que coincida con las vacaciones escolares.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario de vacaciones se elaborará preferentemente antes del 30 de marzo. No obstante, y de forma excepcional, cualquier trabajador en cualquier momento del año podrá solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones. En este caso se atenderá esta solicitud, salvo que se interfiera el servicio normal de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de Responsabilidad y Asistencia Jurídica.

1. ADESVAL formalizará una póliza de seguro de cobertura de posible Responsabilidad Civil y la Defensa Penal a todos sus trabajadores, siempre que sean consecuencia de la relación laboral con ADESVAL.
2. ADESVAL formalizará un seguro para todos sus empleados que habrá de cubrir el carnet de conducir de todos sus empleados que, por motivos de trabajo o servicio, estén obligados a utilizar vehículos de ADESVAL o propios dedicados a cuestiones de trabajo.

**Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.**

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, en el caso de que puedan hacerlo, y siempre que la Junta Directiva de Adesval estudie la situación y lleguen a un acuerdo entre Adesval y el trabajador. El acuerdo nunca será inferior a 3.000 €, dependiendo de la edad que el trabajador tenga para jubilarse.

Con 60 años 12.020 Euros.

Con 61 años 9.015 Euros.

Con 62 años 7.212 Euros.

Con 63 años 5.409 Euros.

Con 64 años 3.005 Euros.

2. ADESVAL se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir, en caso de que la asociación disponga de medios económicos o dotación presupuestaria y siempre que la Junta Directiva lo estime necesario.
3. Contrato Relevó. El trabajador tiene la posibilidad de jubilarse parcialmente en los términos previstos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, percibiendo la pensión correspondiente, siempre que por parte de ADESVAL se formalice un contrato relevó con otra persona y cumpla con las condiciones establecidas por la Seguridad Social. El trabajador deberá solicitarlo previamente doce meses antes de causar el derecho. Quien se acoja por dicho contrato no podrá acogerse a las ayudas por Jubilación anticipada.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, serán remunerados según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajadores que se acompaña al mismo.
2. Los trabajadores eventuales y demás contratados, serán retribuidos en base a las ayudas concedidas para su contratación.
3. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán:

- a) Salarios.



b) Trienios.

c) Pagas Extraordinarias.

Artículo 21. Trienios.

El valor de cada trienio es de 36,64 euros para todas las categorías profesionales (importe referenciado al año 2015), importe que se revisará anualmente tal y como se establece en el artículo 25 de este convenio. Para los contratos a tiempo parcial, dicho importe será proporcional a la jornada de trabajo contratada.

Los trienios se irán incrementados a los quinquenios ya reconocidos antes de la firma de este convenio colectivo y a partir de su firma se les ira incrementado los trienios correspondientes que se cumplan por cada trabajador o trabajadora.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Salvo que las contrataciones temporales tengan sus propias condiciones.

Artículo 23. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de ADESVAL, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
3. Como norma general, la asistencia a ferias, jornadas, seminarios o eventos similares organizados o coordinados por ADESVAL, dará lugar a una gratificación extraordinaria a los trabajadores que participen en las mismas, pudiendo optar por la compensación de horas o por su remuneración económica, decidiendo para cada caso concreto la Presidencia.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio en los siguientes conceptos:
 - Gastos de manutención y de estancia.
 - Gastos de desplazamiento.



- Indemnización por traslado de residencia.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

La justificación de estos gastos se realizará del siguiente modo:

- Según el Procedimiento de Gestión de Adesval o normativa específica de cada programa.
- Los gastos de estancia se justificarán mediante factura o dietas según establezcan los programas.
- Los gastos de manutención se justificarán mediante facturas o facturas simplificadas en los términos dispuesto en el RD 1619/2012, de 30 de noviembre.
- Los gastos de desplazamiento se justificarán mediante:

Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido por la Junta de Extremadura para indemnizaciones por razón de servicio siendo actualmente 0,22 euros el kilómetro.

Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: Se justificará mediante billete, pasaje, o tickets numerados.

Si se utiliza un taxi, concertado previamente: Se justificará mediante factura.

Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares: Se justificarán estos gastos mediante tickets numerados.

- Indemnización por residencia eventual. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con las indemnizaciones por razón de servicio establecidas por la Junta de Extremadura. La justificación de estos gastos se realizará mediante factura.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con lo establecido por la Junta de Extremadura, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

1. Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán una modificación en cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE u organismo que lo sustituya.

**Artículo 26. Incapacidad temporal.**

1. Cuando el trabajado tenga una IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por prescripción facultativa, el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones ordinarias y cuando sea Enfermedad Común recibirá hasta los 6 primeros meses el 100%, después lo que marque la legislación vigente, salvo que se tengan establecidas otras compensaciones superiores en seguros complementarios. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y renovada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, período superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V
FORMACIÓN

Artículo 27. Formación.

1. Los trabajadores de ADESVAL tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.
2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible. Previamente autorizado por el presidente en función del trabajo.
3. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADESVAL promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural.
4. La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá al presidente, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, el presidente deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

5. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, el presidente deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.

Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por ADESVAL, bien por otras instituciones relacionadas con el



desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los cursos de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc..., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc...

6. Previa solicitud, justificación y estudio por parte del presidente de ADESVAL concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3.
7. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADESVAL se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.
9. Todos los cursos de formación deberán ser previamente aprobados por la Presidencia.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28. Salud Laboral y condiciones de trabajo.

1. ADESVAL y la Representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de ADESVAL, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
 - El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.



- La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
- a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
 - b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. Los reconocimientos médicos se realizarán en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

El personal al servicio de ADESVAL, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la Ley.

Artículo 30. De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de ADESVAL



- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 31. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 15 hora mensuales para su actividad sindical.

Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y estas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a. Recoger las reivindicaciones económicas sociales y laborales del personal y plantearlas ante ADESVAL.
- b. Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y ADESVAL.
- c. Ser informados y oídos por ADESVAL con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
- d. Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que están representadas las Centrales Sindicales.
- e. Tener acceso a la información y documentación que ADESVAL ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.
- f. ADESVAL procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.
- g. Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual, ADESVAL habilitará unos tablones de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.
- h. Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora, a la vez que ADESVAL facilitará un local digno para la realización de asambleas.
- i. Todas aquellas que les permitan y sean reconocida por las leyes y normativas vigentes.



CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 32. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de ADESVAL afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 33. Permisos y Licencias.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por:
 - a) Fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días. En caso de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días. Si se trata de familiares de 3º y 4º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días. En todos los casos el permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante, debiendo justificarse con posterioridad.
 - b) Enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. El permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante y hasta que dure la gravedad de la enfermedad.
 - c) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 día más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.
 - d) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.
 - f) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
 - g) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - h) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
 - i) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previo aviso y justificación posterior.
 - j) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora, 1 día al año.



- k) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - l) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
 - m) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, pudiendo disfrutarse dentro del año natural. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante ADESVAL, con una antelación mínima de 72 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. ADESVAL está obligada salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas.
 - n) Para acompañamiento a los hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco a la realización de pruebas médicas, justificándose posteriormente.
2. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:
- a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
 - b) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
 - c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la Ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.
 - d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de un año ininterrumpido o dos años en diferentes periodos, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de hasta un año, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Artículo 34. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores



para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se aplique al personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

**Disposiciones adicionales.**

Primera.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición, aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Segunda.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre / Madre	Abuelo / Abuela	Bisabuelo/ Bisabuela	Primo / Prima
Hijo / Hija	Hermano/ Hermana	Tío / Tía	
Suegro / Suegra	Nieto / Nieta	Sobrinos/ Sobrinas	
Yerno / Nuera	Cuñado/ Cuñada	Biznieta / Biznieta	

Tercera

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984 de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Cuarta.

El representante de los trabajadores y ADESVAL negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

Quinta.

Las cuantías previstas en el Capítulo III, referentes a Derechos y Mejoras Sociales, se modificarán durante la vigencia de este Convenio según el I. P. C. real de los años sucesivos.

Sexta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:



- a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata- das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado- res.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición transitoria.

ADESVAL se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la relación de puestos de trabajo.

Disposición final.

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio se presume válido siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior y, entre ellas, a la normativa europea que sea de aplicación.

**ANEXO I**

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJADORES

La plantilla de ADESVAL será la siguiente y las retribuciones las establecidas actualmente:

Categoría Profesional	Sueldo Base	Reconocimiento de la Antigüedad hasta la firma del presente Convenio
Gerente	2.466,19	369,93
Técnicos	1.993,77	299,07
Administrativo	1.583,78	316,76
Administrativo	1.583,78	158,38

El resto de los trabajadores de Adesval estarán dentro de los diferentes Programas que Adesval gestione, en temporalidad y retribuciones establecidas según cada programa.



ANEXO II

FUNCIONES DE TRABAJADORES

Las funciones de cada uno de los puestos de trabajo se definirán por ADESVAL:

1. Funciones y responsabilidades de la Gerencia:

- a. Organizador de trabajos y áreas.
- b. Coordinador/motivador del equipo humano.
- c. Responsable y representante técnico de las relaciones externas de la asociación,
- d. Responsable de la emisión y presentación de informes: tanto para la junta directiva y asamblea de ADESVAL, como para el organismo intermediario y otros organismos de control nacional e internacional.
- e. Responsable de los cuadros económicos y de mantener una contabilidad clara y conforme a los presupuestos aprobados, procurando el empleo óptimo de los fondos.
- f. Llevar a cabo una correcta ejecución del programa de desarrollo y de otros proyectos o acciones que sean del interés de nuestro grupo de acción local (G.A.L.).
- g. Representar a la asociación cuando no sea posible hacerlo por ningún representante de junta directiva.
- h. Coordinar y supervisar el seguimiento técnico de todos los proyectos, convenios, estudios y demás expedientes presentados al PROGRAMA DE DESARROLLO, apoyado por otros miembros del CEDER.
- i. Procurar la gestión de recursos y proyectos que favorezcan la buena marcha de la asociación y su modelo de desarrollo: tanto a nivel económico, financiero e institucional, actuando conforme a las administraciones local, autonómica, nacional y comunitaria.
- j. Diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

2. Funciones y responsabilidades de los Técnicos:

- a. Diseño, elaboración, coordinación y asesoramiento en planes, proyectos, expedientes y actividades de formación, cooperación, turismo, empleo y desarrollo rural: Informes técnicos, seguimiento de proyectos, visitas al terreno y otras tareas de seguimiento.
- b. Dinamización sectorial (social, empresarial, institucional).
- c. Asesoramiento a promotores y apoyo a iniciativas de proyectos.
- d. Elaboración y planificación de las acciones de promoción y comercialización: Plan de medios, Plan de ferias, productos y servicios a prestar y comercializar y Nuevas tecnologías.



e. Colaboración en el diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

3. Técnicos administrativos:

a. Tramitación administrativa de proyectos y expedientes.

b. Asesoramiento a promotores y apoyo a iniciativas de proyectos.

c. Registro general y auxiliares de la asociación.

d. Contabilidad de la asociación y contabilidad independiente para las acciones que desarrolle ADESVAL en el programa comarcal de desarrollo rural o actuación que competa en el marco de otros programas.

e. Control de fondos públicos y privados: informes a gerencia.

f. Animación, dinamización socio-comunitaria y apoyo a iniciativas de proyectos.

g. Colaboración en el diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

El presente Convenio se firmará en Coria 6 de abril de 2017.

REPRESENTANTES DE ADESVAL

Fdo. D. Carlos Carlos Rodríguez

Fdo. D. Pedro Gutiérrez Cruz

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

Fdo. Dña. Elena Sañudo Gutiérrez

ASESORAMIENTO UGT

Fdo. D. José Pedro Barjollo Díaz

• • •

