

## ACUERDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Determinación de las Partes

Este acuerdo colectivo ha sido negociado y aprobado por una parte de la representación legal de la entidad Consejo de la Juventud de España y de otra por la representación delegada de la Asamblea de personas trabajadoras de la entidad.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Acuerdo Colectivo, regula las relaciones laborales del personal contratado conforme al Estatuto de Trabajadores por la Entidad "CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA".

Queda expresamente excluido el personal de alta dirección contratado conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

#### Artículo 3. Vigencia, Prórroga y Denuncia:

El presente acuerdo colectivo entrar en vigor a partir del 1 de octubre de 2023. El período de vigencia del presente Acuerdo Colectivo será de 2 años, comprendidos entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de septiembre de 2025.

El acuerdo tendrá un período de prueba hasta el 31 de diciembre de 2023 por el que podrá ser denunciado por cualesquiera de las partes estableciéndose un proceso de negociación para su nuevo acuerdo. En caso de no ser denunciado constará en vigencia hasta la fecha comprometida anteriormente.

Denunciado el Acuerdo Colectivo, este permanecerá vigente en su totalidad hasta que no se logre un acuerdo que lo sustituya. La denuncia se podrá realizar por ambas partes en tiempo y forma con dos meses de antelación.

#### Artículo 4. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido por el art. 85.3 e) del Estatuto de las Personas Trabajadoras, se constituirá una Comisión Paritaria mixta para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita, se reunirá en un plazo no superior a siete días,

enc  
CC-00

Dicha Comisión se constituirá dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio y estará formada por seis integrantes, tres en representación de la Asamblea de Trabajadores, entre quienes estarán la persona delegada de personal y otras 3 en representación de la Dirección del Consejo.

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado.
- Intervenir como instancia previa en cuantas reclamaciones o litigios se planteen en relación con la interpretación o aplicación del presente convenio, cuando se solicite su mediación por las personas trabajadoras antes de acudir a la vía jurisdiccional.
- Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan con relación a las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio cuando sea solicitado por alguna de las partes.
- Otras funciones que indique el Estatuto de las Personas Trabajadoras

Los acuerdos se tomarán por mayoría de sus miembros.

#### **Artículo 5. Condiciones más beneficiosas y respeto a las mejoras adquiridas.**

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Este Acuerdo Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y, a todos los efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente, y las partes firmantes quedan mutuamente obligadas a su total cumplimiento.

El presente acuerdo será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto que la autoridad o jurisdicción competente o la jurisdicción laboral, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, dejara sin efecto, objetase o invalidase algunos de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

### **CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN, INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA EN EL CONSEJO**

#### **Artículo 7. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la entidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a las personas representantes del personal laboral. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de la entidad.

mare  
cc.oo.





### **Artículo 8. Clasificación del personal.**

La organización del personal de la Entidad se realizará conforme a lo recogido en el artículo 21.5 del Convenio colectivo de acción e intervención social estatal.

### **Artículo 9. Grupos Profesionales:**

#### CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los factores que orientarán la clasificación profesional del personal trabajador y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T, son:

#### **Conocimientos y experiencia:**

- Formación, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño del puesto de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente o las directrices políticas definidas por el Consejo.
- Titulación.
- Especialización y formación complementaria teniendo en cuenta también la experiencia adquirida en el voluntariado y la Educación No Formal.

#### **Autonomía:**

- Grado de dependencia jerárquica.
- Grado de decisión.
- Grado de acción.

#### **Iniciativa:**

- Grado de seguimiento de normas.
- Grado de seguimiento de procedimientos o directrices para la ejecución de tareas.

#### **Responsabilidad:**

- Nivel de influencia sobre los resultados y el grado de autonomía de la acción de la persona trabajadora.
- Relevación de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

#### **Mando:**

- Grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Características del colectivo.
- Número de personas u o empresas a su cargo sobre las que ejerce mando.
- Complejidad

1002  
CC.OO.

- Número y grado de factores antes enumerados.

## DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS

- Grupo 0: Para la gerencia o los puestos de dirección que se estimen necesarios
- Grupo 1: Para los puestos de técnico responsable
- Grupos 2: Para los puestos de personal técnico
- Grupo 3: Para los puestos de apoyo.

### GRUPO 0:

Es el grupo para puestos que tienen funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas del Consejo.

Alta autonomía partiendo de las directrices generales con un marco de referencia de los problemas y de decisiones poco definido.

Iniciativa alta referida a decisiones vinculadas con el desarrollo de funciones dentro de su puesto de trabajo.

Gran impacto en los objetivos generales de la organización y participación en la definición de los objetivos.

Nivel alto de responsabilidad en los resultados de su ámbito.

Relevancia en la gestión de los recursos técnicos y productivos.

### GRUPO 1:

Es el grupo para los puestos de trabajo que requieren un alto nivel de autonomía y representación de la Entidad, la responsabilidad sobre uno o varios departamentos y con personas técnicas a su cargo y una parte de la coordinación y la planificación de la actividad compartida con la Dirección de la Entidad.

Autonomía sobre el cumplimiento de objetivos y supervisión de los resultados, a partir de directrices concretas establecidas por las políticas definidas por la organización y por las normas legales y deontológicas relacionadas con su actividad.

Nivel de influencia alto sobre los resultados de su ámbito y participación en la definición de objetivos a alcanzar dentro de su ámbito de actuación.

Relevancia de la gestión sobre los recursos humanos técnicos y/o productivos vinculados a su ámbito. Pueden ejecutar y controlar dotaciones presupuestarias.

En lo que respecta al mando puede tener personal a su cargo o empresas contratadas para el desarrollo de las funciones de su departamento.

ver  
CC.00.





Asumen funciones y/o tareas técnicas complejas y heterogéneas en la solución de problemas, asociados a la especialidad de su ámbito de actuación, dentro del marco definido por la normativa y por las políticas de la organización y la autonomía en el cumplimiento de objetivos y supervisión de resultados.

Estarían incluidas en este grupo profesional personas que preferiblemente tengan una titulación superior equiparable al grado universitario.

#### GRUPO 2:

Es el grupo para los puestos que requieren comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos concretos y que tienen un grado de autonomía en función de sus competencias. Su responsabilidad está limitada las funciones establecidas para su puesto de trabajo y sólo tendrían comprendida la responsabilidad sobre el personal de apoyo que pudiera estar a su cargo.

Por lo que respecta a la autonomía sus decisiones tienen alcance suficiente para ser responsables de proyecto, y acorde con las funciones asignadas. También están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo definidos por la organización o la propia actividad que desarrollan

La iniciativa está definida tanto por la propia gestión de sus competencias profesionales adquiridas por la formación o experiencia, o de las funciones encomendadas con la supervisión de un responsable de su ámbito, como de la correspondiente para completar el ciclo de vida de un proyecto asignado.

Responsabilidad: evalúan las repercusiones de su trabajo a nivel técnico y organizativo. También evalúan las decisiones de su trabajo a nivel económico pudiendo ejecutar y controlar dotaciones presupuestarias a nivel de proyecto y de acuerdo con las atribuciones conferidas.

Se incluyen en este grupo las personas que tengan una formación profesional de grado superior.

#### GRUPO 3:

Es el grupo para los puestos operativos y su autonomía viene dada por el marco normativo o procedimental de las funciones atribuidas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información y documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

No tienen personal laboral a su cargo.

La complejidad de su trabajo viene determinada por un desempeño de sus tareas que está previamente pautado y definido por la organización y sus supervisores directos.

non  
CC.OO.

Se incluyen en este grupo las personas que tengan una formación profesional de grado medio.

#### **Artículo 10. Período de prueba.**

En lo relativo al período de prueba se establecen tres meses para los grupos I y II y de dos meses para el grupo III e inferiores.

#### **Artículo 11. Extinción de la relación laboral**

El personal que voluntariamente desee causar baja en el Consejo deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima prevista en el art. 20 del Convenio colectivo de acción e intervención social estatal.

La falta del preaviso establecido facultará al Consejo para deducir en el momento de la liquidación y el finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

El Consejo estará obligado a cursar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora y también se compromete al aviso por despido de un 1 mes a todo el personal contratado.

#### **Artículo 12. Nuevas plazas y ascensos.**

En el caso de existencia de vacantes en la plantilla, el Consejo priorizará siempre la promoción y la movilidad interna del personal que cumpla con el perfil solicitado. De no encontrarse dicho perfil en el personal del Consejo, se realizará una convocatoria pública de personal conforme a los criterios de la política de selección que la Entidad ha venido aplicando.

### **CAPÍTULO III. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.**

#### **Artículo 13. Trabajo a distancia y teletrabajo. Definición.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se entiende como:

- a) **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.



- c) **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por el Consejo.

#### **Artículo 14. Ámbito de aplicación del acuerdo:**

El presente capítulo de teletrabajo será aplicable al personal contratado por la Entidad con una antigüedad de al menos 3 meses o que hayan superado el período de prueba.

#### **Artículo 15. Criterios generales de aplicación**

Las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo del Consejo, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

La adscripción al presente acuerdo será voluntaria e individualizada mediante la suscripción de este, que tendrá una duración determinada, pudiendo prorrogarse. No obstante, el acuerdo podrá revertirse tanto por la persona trabajadora como por la Entidad.

En el supuesto de que, a su vencimiento, las partes no deseen dar continuidad al acuerdo, deberán preavisarlo con un mes de antelación a la fecha de su finalización.

Se establecen 8 días de teletrabajo que se podrán disfrutar de manera mensual en un máximo de 4 días por semana, y no tendrán consideración de acumulables entre meses. Estos 4 días semanales podrán ser reducidos a 3 días en función de los festivos que pudiera haber en esa semana, a fin de garantizar la presencialidad mínima de un día semanal, pudiendo mantenerse bajo autorización de la gerencia o la dirección del Consejo.

Este número de días puede ser mejorado por acuerdo de la persona trabajadora con la dirección de la Entidad, para atender a circunstancias personales o de carga de trabajo sobrevenida.

Para casos excepcionales, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad, comprensión y conciliación, se pueden acordar 5 días consecutivos de teletrabajo.

Se establece un porcentaje de presencialidad en la oficina de un 33% de la plantilla y el cómputo se hará sobre el personal laboral, debiendo contemplar también la situación del departamento prevista en la planificación trimestral del trabajo a distancia.

En la organización del calendario laboral anual se contemplará la posibilidad de establecer días adicionales de teletrabajo para toda la plantilla, realizando un cierre de la oficina, especialmente la semana de primero de mayo y la semana de las festividades de la constitución. Estos días no se descontarán de los previstos en los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

Non  
CC. 00.

**Artículo 16. Puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo y el trabajo a distancia.**

La Dirección del Consejo de la Juventud de España elaborará un catálogo de los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia, que incluirá las características del puesto de trabajo y el porcentaje teórico de realización del trabajo sin presencia en el centro. Este catálogo se actualizará periódicamente si existieran puestos de nueva creación. De este catálogo y de sus modificaciones se dará cuenta a la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 17. Suspensión temporal del teletrabajo y el trabajo a distancia.**

El Consejo de la Juventud de España se reserva la posibilidad de suspender temporalmente el teletrabajo y el trabajo a distancia, con carácter general o por departamentos o unidades, por causas de fuerza mayor, o por causa debidamente justificada, preavisando en este caso a las personas trabajadoras y a sus representantes con una antelación de 5 días.

**Artículo 18. Procedimiento de solicitud.**

Las personas cuyo puesto de trabajo esté incluido en el catálogo podrán solicitar a la dirección, acceder a lo previsto en el acuerdo de teletrabajo, cumplimentando los formularios dispuestos al efecto. La entidad, autorizará la concesión o la denegará.

Con el fin de organizar adecuadamente la cobertura de las actividades y la ocupación de la Oficina, se podrá establecer un calendario de días de teletrabajo por mes, con una previsión trimestral.

De manera general, para aquello que no esté previsto en la previsión trimestral se establece un criterio general por el cual, los períodos de trabajo a distancia inferiores a 4 días semanales se deberán realizar con un mínimo de 7 de antelación a su disfrute que serán respondidos a los dos días siguientes a su solicitud, y con 14 días de antelación para los plazos de 4 días o más, que serán respondidos antes de los 3 días después de la solicitud.

Para casos excepcionales, teniendo en cuenta criterios de flexibilidad, comprensión y conciliación, se pueden reducir los plazos de solicitud en función de dicha excepcionalidad.

**Artículo 19. Acuerdo individual de teletrabajo y trabajo a distancia.**

Con anterioridad al inicio de la prestación, se formalizará por escrito un acuerdo individual que recogerá el contenido mínimo obligatorio regulado en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

CC-03





- a) Horarios de trabajo y reglas respecto a disponibilidad.
- b) Porcentaje y distribución de trabajo remoto y presencial.
- c) Lugar que escoge la persona trabajadora para trabajar a distancia.
- d) Inventario de medios, equipos y herramientas que necesita el trabajador para desempeñar el trabajo a distancia, incluyendo consumibles, muebles y la vida útil o período máximo para su renovación.
- e) Gastos que puede tener la persona trabajadora a distancia, y modalidad para su compensación por el Consejo (momento y forma) que se expresará en una cuantía día en función de los medios proporcionados por el Consejo.
- f) Medios de control de la actividad por parte del Consejo.
- g) Duración del acuerdo y plazos de preaviso para volver al trabajo presencial.
- h) Instrucciones relativas a protección de datos y seguridad de la información.
- i) Sanciones por incumplir la Ley de trabajo a distancia.

### **Artículo 20. Organización del teletrabajo y trabajo a distancia.**

La persona que se acoja al presente acuerdo mantendrá su adscripción al departamento y/o proyecto en el que vengan desempeñando su servicio.

La persona que realice el teletrabajo o trabajo a distancia no verá modificado su horario ni la distribución de la jornada, respetando los límites establecidos en el vigente Acuerdo Laboral, debiendo registrar su jornada laboral a través de la herramienta de registro horario e informando de las tareas desempeñadas según los medios establecidos.

### **Artículo 21. Lugar de prestación del teletrabajo y trabajo a distancia.**

La persona que preste servicios en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia determinará en su solicitud el lugar desde el que se llevará a cabo su prestación, y cumplimentará un cuestionario de autoevaluación de su puesto de trabajo, que será validado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El lugar de teletrabajo o trabajo a distancia no podrá ser modificado, ni aun de forma temporal, sin autorización previa y por escrito de la Entidad.

El lugar para la prestación debe ser adecuado para la labor que ha de desarrollar la persona trabajadora, incluyendo aspectos de salud, adecuada conexión de red, seguridad y confidencialidad de la información con la que trabaje y seguridad de las herramientas asignadas.

La Entidad pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios materiales necesarios y suficientes para realizar su prestación laboral desde su domicilio, incluyendo los siguientes elementos como mínimo:

- Ordenador portátil.



ver  
CL-00.

- Ratón
- Auriculares
- Software y herramientas específicas para el trabajo a realizar.
- Conexión a la red, mediante teléfono móvil o tarjeta, cuando sea necesario.

La persona trabajadora se compromete a un uso adecuado y responsable de los equipos que se le entreguen, y a reportar cualquier incidencia que pudiera producirse. En el supuesto de robo o extravío de los mismos, deberá interponer denuncia e informar a la Entidad en el menor plazo posible.

La Entidad actualizará el equipamiento periódicamente, a medida que sea precisa su actualización o reposición.

### **Artículo 22. Compensación de Gastos.**

La Entidad abonará a la persona realice teletrabajo trabajo a distancia una cuantía por cada día efectivamente trabajado en esa modalidad. (queda excluidas vacaciones, ILT, permisos y otras ausencias) en concepto de abono de los gastos en los que pudiera incurrir por la prestación de sus servicios en su domicilio (electricidad, conexión a internet, etc.) bajo el concepto de compensación de gastos de teletrabajo.

La compensación prevista será estipulada en el Anexo II acordado por la Comisión Paritaria que será sujeto a las actualizaciones que disponga el convenio colectivo.

### **Artículo 23. Supervisión del teletrabajo y el trabajo a distancia.**

La Entidad supervisará el teletrabajo o el trabajo a distancia, en los términos previstos en artículo 22. De la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta supervisión se realizará por la persona responsable de la persona trabajadora, mediante las herramientas informáticas y de comunicación oportunas.

En todo caso, la supervisión se realizará garantizando el derecho a la intimidad y la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales; teniendo en cuenta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados, y respetando los estándares de protección de la intimidad, y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

### **Artículo 24. Desconexión digital**

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a las personas que trabajen a distancia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88 de la LOPDGDD, el artículo 20 bis del Estatuto de las Personas Trabajadoras y el artículo 18 de la Ley de Trabajo a Distancia.

*none*  
*CC-00.*





Para tal fin se elaborará una Política de Desconexión Digital negociada con la representación de las personas trabajadoras que contemplará:

- El calendario laboral del Consejo
- Las festividades laborales a las que tienen derecho las personas trabajadoras
- La duración y límites de la jornada laboral.
- El registro de la jornada laboral y de las horas extraordinarias.
- Las vacaciones, festividades y permisos laborales retribuidos.
- Las excedencias y reducción de jornada por motivos de corresponsabilidad (reguladas en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores)
- La disponibilidad horaria del trabajador fuera de la jornada laboral (son los supuestos en los que se excluye el derecho a la desconexión digital e implica que el empleado esté localizable fuera del horario laboral, pero debe estar regulado en el régimen de disponibilidad del Consejo para casos específicos)
- La desconexión digital recogida en el convenio colectivo de aplicación, así como la existencia de normas en el Consejo y posibles acuerdos individuales en el contrato de trabajo
- La realizar encuestas a las personas empleadas sobre usos de dispositivos electrónicos para el trabajo y, en el caso de que ya existieran, sobre las medidas de desconexión digital del Consejo
- La creación de un canal ético o de denuncia interno para que las personas empleadas puedan informar sobre posibles irregularidades sobre el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

#### **CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LIBRANZAS Y EXCEDENCIAS.**

##### **Artículo 25. Jornada.**

La jornada de trabajo efectivo será de 1568 horas, durante la vigencia del presente acuerdo colectivo. La jornada semanal no superará las 40 horas.

La jornada con carácter general será de lunes a viernes, a excepción de aquellos servicios que por su propia naturaleza tengan que prestarse de lunes a domingo.

La jornada anual se divide en dos periodos: Uno en invierno, comprendido del 16 de septiembre al 14 de junio, y otro de verano, comprendido de 15 de junio hasta el 15 de septiembre, donde el horario establecido será de 6 horas diarias.

Para el período de invierno, el horario establecido tendrá un horario fijo de estancia en la oficina de trabajo siendo de 11:00 a 14:00 horas y se dispondrá de un horario de flexibilidad de entrada, desde las 7:30 a las 11:00 horas, y de salida, desde las 14:00 hasta las 20:00 horas de lunes a jueves y los viernes el horario flexible de salida hasta las 18:00 horas. Se incluye un descanso de 20 minutos dentro de la jornada laboral.

Para el período estival se establece un horario diferenciado que será de 6 horas diarias con presencia en la oficina de 11:00 horas a 14:00 horas y se dispondrá de flexibilidad

man  
C.C.O.O.

de entrada, desde las 7:30 a las 11:00 horas, y de salida, desde las 14:00 horas hasta las 18:00 horas. Se incluye un descanso de 5 minutos dentro de la jornada laboral.

A efectos de reducir la jornada anual facilitar la jornada efectiva máxima, el personal del Consejo tendrá derecho 8 días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

La plantilla de equipo técnico no podrá superar el 40% de ausencia y/o permisos en la sede del Consejo de la Juventud de España en fechas laborales siendo necesaria su autorización para sobrepasar los márgenes.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes del Acuerdo consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se clasifican según lo siguiente de acuerdo con el artículo 24 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024:

**1. Horas extraordinarias de fuerza mayor**, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros.

**2. Horas extraordinarias de carácter voluntario** necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas.

**3. Horas extraordinarias eventuales por el desarrollo de acciones del Consejo de la Juventud de España en fines de semana**, contando desde el viernes, a partir de las 18:00 horas, hasta el domingo con horario de finalización de 18:30 horas.

Por cada hora realizada de lunes a viernes, 1 hora de descanso y 20 minutos de compensación; por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, 1 hora de descanso y 1 hora de compensación.

Para el disfrute de estos días de compensación se establece que estos días tendrá que solicitarse con una antelación mínima de 10 días y que deberá ser respondida por la dirección con una semana de antelación a su disfrute.

### **Artículo 27. Vacaciones.**



Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado. En todo caso, las vacaciones anuales comprenderán en cómputo de horas la que correspondan a la jornada diaria de la persona trabajadora por el número de días que tenga derecho.

El período vacacional anual podrá disfrutarse en períodos, de mínimo, cinco días a la elección de la persona trabajadora. El inicio de los distintos períodos coincidirá siempre con día laboral.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre el Consejo y la persona trabajadora, y la entidad podrá excluir como período vacacional aquel en el que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo. Durante el primer trimestre se elaborará un calendario de vacaciones entre las trabajadoras que será sometido a aprobación por la dirección del Consejo. Las fechas de las vacaciones han de ser solicitadas con un mes de antelación, con un plazo de respuesta de 7 días desde la fecha de solicitud.

En el supuesto de que al finalizar el año existan días de vacaciones o compensación de horas extraordinarias sin disfrutar la persona trabajadora deberá solicitar durante los dos primeros meses del año su disfrute.

### **Artículo 28. Descanso semanal**

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de al menos dos días.

Sino se pudiera disfrutar por alguna circunstancia sobrevenida de la producción o la demanda del trabajo se disfrutará el en siguiente día que sea efectivo que sea posible, no pudiendo superarse en ningún caso a los 14 días de trabajo continuado.

### **Artículo 29. Permisos retribuidos**

1. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diez días naturales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es:
  - a. en otra provincia diferente a la ubicación fija del puesto de trabajo.
  - b. adopción internacional
- b) Tres días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a otra provincia, el permiso será de un día más. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se

*Man*  
*CC.00.*

permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

- c) Cinco días laborables fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Un día laborable por fallecimiento del animal de compañía.
- e) Dos días laborales por traslado de domicilio habitual.
- f) El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Todos los días laborables entre el 24 y el 31 incluidos, teniendo permiso remunerado tantos días como laborales tenga la semana.

2. El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

- a) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.
- b) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud y Servicios Privados de Salud, siempre que sean servicios que se presten en el servicio público de salud.
- c) Por contingencia común acreditado por los Servicios Públicos de Salud a través de informe de baja o reposo de 1 a 3 días será asumido el 100% por parte de la organización.
- d) Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
- e) Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud y Servicios Privados de Salud, siempre que sean servicios que se presten en el servicio público de salud y Servicios Privados de Salud, siempre que sean servicios que se presten en el servicio público de salud, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- f) Las madres y los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:



- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
- h) Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos e hijas prematuras o recién nacidas que deban permanecer en atención médica tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- i) Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.

3. Los trabajadores y trabajadoras del Consejo podrán disfrutar de cuantos otros permisos estén expresamente reconocidos en el convenio sectorial de aplicación.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Consanguinidad:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados, nietos y sobrinos.

#### **Artículo 30. Permisos sin retribuir.**

El personal con antigüedad de al menos un año podrá solicitar un permiso sin retribuir, de una duración mínima de cinco días y máxima de tres meses por motivos familiares o personales que no podrá ser disfrutado en período estival ni para trabajar en otra entidad. Sólo se podrá utilizar este permiso una vez al año.

Licencias no retribuidas por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, hombre o mujer, que justifique la hospitalización mencionada. La persona trabajadora con interés deberá solicitarlo con la mayor antelación posible. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección del Consejo estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

#### **Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.**

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Consejo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título reconocido oficialmente.

cc.ww.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, siempre que este no supere un máximo de 300 horas y de acuerdo con los créditos reconocidos en plan de estudios de la titulación cursada.

## **CAPÍTULO V: RÉGIMEN ECONÓMICO Y ESTRUCTURA SALARIAL.**

### **Artículo 32. Grupos y tablas salariales.**

Durante la vigencia del presente acuerdo laboral se aplicarán los conceptos retributivos que les correspondan, según su Grupo y Nivel Profesional, y de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el Anexo I.

Estas tablas salariales estarán sujetas a las restricciones de imputación en el Convenio por el que se canaliza por la subvención nominativa prevista en los presupuestos generales del estado a favor del Consejo de la Juventud de España para sus gastos de funcionamiento, estando este vinculado a los acuerdos del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, de acuerdo con los siguientes grupos:

Convenio Colectivo Único	Acuerdo Laboral CJE
Grupo M3	Grupo 0
Grupo M2	Grupo 1
Grupo M1	Grupo 2
Grupo E2	Grupo 3

Las retribuciones de personal podrán ser actualizadas de manera anual según los límites establecidos en el citado convenio y se incorporarán como revisiones del anexo I del presente acuerdo laboral.

### **Artículo 33. Gratificación de las horas extraordinarias**

Como normal general, no se trabajarán horas extraordinarias. Las horas trabajadas excediendo el horario laboral ordinario deberán ser compensadas mediante descanso pactado con la dirección, pudiendo ser una reducción horaria de la jornada laboral, asumiendo las disposiciones descritas en el artículo 26 del presente acuerdo.

### **Artículo 34. Estructura retributiva.**

Como normal general, el pago de los salarios se efectuará mensualmente el día 25, adelantándolo al viernes en caso de coincidir en fin de semana con un margen de uno o dos días por arriba o por abajo.



### **Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal laboral del Consejo de la Juventud de España percibirá dos pagas extraordinarias al año, cuyo devengo será semestral, que se abonarán entre los días 13 y 20 de los meses de junio y diciembre, proporcionalmente al tiempo trabajado.

### **Artículo 36. Dietas y desplazamientos.**

Las personas trabajadoras, que por razones de trabajo o por asistencia a cursos, reuniones, actividades estatutarias u otras actuaciones relacionadas con sus funciones, tengan que desplazarse fuera del municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo, tendrán derecho a que se le reintegre todo el gasto ocasionado relativo a alojamiento, manutención y transporte previa justificación con las facturas originales de acuerdo con la normativa de reintegro de gastos vigente.

Para el reembolso de los gastos en desplazamiento se aplicarán las cuantías establecidas para el Grupo II del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, de acuerdo con lo recogido en el convenio que canaliza la subvención nominativa consignada en los PGE a favor del Consejo de la Juventud de España para cubrir sus gastos de funcionamiento.

Para el reembolso de gastos se aplicará con carácter general y limitándose a lo recogido en el manual de gestión económica aprobado por la Asamblea del Consejo.

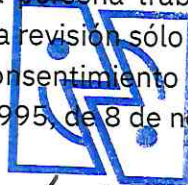
## **CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

### **Artículo 37. Seguridad y salud.**

La protección de la salud del personal a cargo del Consejo de la Juventud de España constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales del Consejo, comprometiéndose ambas partes en su voluntad de colaboración al respecto, en sus respectivos ámbitos. A tal efecto, en todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 38. Revisiones médicas.**

El Consejo ofrecerá la realización a cada persona trabajadora una revisión médica adecuada al puesto de trabajo anual. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora presente su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.



Monte, 24 - 6º - 28013 Madrid  
CIF: O-2802439-1

man  
CC. 20.

Se respetarán, de acuerdo con lo establecido en la Ley los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud de las personas trabajadoras.

## **CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES.**

### **Artículo 39. Plan de acción social.**

El plan de acción social del Consejo de la Juventud de España se concibe como «el conjunto de actividades encaminadas a la consecución de un sistema general de bienestar social, entendido como un valor social que persigue la disponibilidad, a favor de todos los empleados públicos, de aquellos medios que sean precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren recogidas dentro de los sistemas mutualistas o de Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad y universalidad»

Dicho Plan de Acción Social estará basado en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado.

El presupuesto del Plan de Acción Social será establecido tras un acuerdo entre la entidad y las personas trabajadoras cuando sea conocido el presupuesto otorgado por el INJUVE oscilando entre un 0,5 y 1 % del presupuesto de actividad del convenio.

Otras disposiciones de mejora son:

- 1- El espacio del Consejo de la Juventud podrá ser utilizado con fines formativos o pedagógicos no lucrativos bajo aprobación de Gerencia y/o Presidencia siempre que sea dentro del horario de apertura de la oficina y no interfiera en la actividad del Consejo de la Juventud de España.
- 2- El aparcamiento del Consejo de la Juventud de España podrá ser utilizado por el personal laboral bajo aprobación de Gerencia y/o Presidencia siempre que no interfiera en la actividad del Consejo de la Juventud de España y no sea necesaria su utilización para las acciones desarrolladas en el espacio de la organización.

## **CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN**

### **Artículo 40. Formación de la plantilla.**



El Consejo de la Juventud de España garantizará, a través de un plan de formación anual, un mínimo de 24 horas de formación para todo el personal laboral priorizando su asistencia en las acciones formativas desarrolladas por la organización.

Asimismo, cada persona trabajadora tendrá derecho a Solicitar a la Entidad un apoyo económico a la formación y flexibilización del a jornada laboral para la asistencia a las acciones formativas de su interés particular siendo necesaria la aprobación del apoyo por parte de la Comisión Permanente y Gerencia.

Las personas trabajadoras que quieran asistir a cursos y jornadas relacionadas con el ámbito de trabajo en horario laboral podrán solicitarlo siempre que la Comisión Permanente y/o Gerencia considere que es positivo para el Consejo de la Juventud de España y no altere el desarrollo de la normal actividad.

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 41. Del Régimen Disciplinario**

Se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores y en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social estatal.

**Disposición adicional única.** En lo no previsto en el presente Acuerdo será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Acción e Intervención Social, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y toda aquella legislación estatal o autonómica que pudiera resultar de aplicación.

**Disposición final única.** La entrada en vigor del presente acuerdo laboral será el día posterior al de su firma.

*Madrid, 28 de septiembre 2023*

*na -*  
*CC. OO.*

*Germán Antón Trugeda*

**Germán Antón Trugeda**  
Secretario del Consejo



**CJE**  
Consejo de la  
Juventud de  
España

Montera, 24 - 6º - 28013 Madrid  
CIF: Q-2802480-J

## Anexo I. Estructura Salarial

Convenio Colectivo Único	Acuerdo Laboral CJE	Definición	Retribución Salarial Bruta Anual Injuve 5	Retribución Salarial Bruta Anual Injuve 6
Grupo M3	Grupo 0	Gerencia		36.075 euros
Grupo M2	Grupo 1	Técnico Responsable		28.860 euros
Grupo M1	Grupo 2	Técnico		25.255 euros
Grupo E2	Grupo 3	Auxiliar		21.645 euros

### Notas:

- Los importes recogidos están referidos a catorce pagas anuales para una jornada semanal de cuarenta horas.
- Para jornadas inferiores a cuarenta horas se realizará el cálculo proporcional.

## Anexo II. Compensación por teletrabajo

- 1,5 euros para las personas no tengan un terminal con conexión a internet facilitado por el Consejo.
- 1 euro para las personas que cuentan con un terminal con conexión a internet facilitado por el Consejo.

