

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 30 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo regulador de las relaciones laborales entre la UTE Engloba-Anide Servicio para la atención integral y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores a su cargo y personas dependientes y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo regulador de las relaciones laborales entre la UTE Engloba-Anide Servicio para la atención integral y acogida a mujeres víctimas de violencia de género, menores a su cargo y personas dependientes y sus trabajadores, código del convenio 71103672012026, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 26 de marzo de 2026, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 30 de junio de 2026.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LA UTE ENGLOBA-ANIDE SERVICIO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL Y ACOGIDA A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, MENORES A SU CARGO Y PERSONAS DEPENDIENTES QUE LAS ACOMPAÑAN Y SUS TRABAJADORAS/ES

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta entre las Delegadas de Personal de la UTE Engloba-Anide Servicio para la atención integral y acogida a mujeres víctimas de violencia de género menores a su cargo y personas dependientes que las acompañan (en adelante UTE Engloba-Anide), con CIF U22841795, y la representación de la entidad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en toda la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El Convenio regula las condiciones de trabajo entre UTE ENGLOBA-ANIDE y todas sus personas trabajadoras.

Artículo 4. Ámbito personal.

1. El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el art. 3, sea cual fuere la categoría profesional de los trabajadores o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente, el artículo 3 de este Convenio y la normativa laboral vigente en

cada momento, así como a lo recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH, Ley de Igualdad).

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones más beneficiosas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el caso de que, por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de abril de 2026 siendo su duración de cuatro años, finalizando por tanto el 31 de marzo de 2030. No obstante, sus efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio, con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento de este.

2. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, de la que se le trasladará copia a la Autoridad Laboral.

3. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se prorrogará el anterior hasta la aprobación del nuevo convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo (CPIVC).

1. Se crea una Comisión Paritaria Mixta del Convenio, como órgano de interpretación y aplicación del mismo, que se constituirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación del presente convenio en el BOJA.

2. La Comisión estará integrada por 4 miembros, 2 representantes de la empresa y 2 de la representación laboral. La empresa y las personas trabajadoras que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio colectivo, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año, para el seguimiento del Convenio y para los asuntos que surjan.

3.1. Funciones generales.

1. Vigilancia, control y seguimiento de este Convenio.

2. Interpretación de la totalidad de los preceptos de este Convenio.

3. Conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación o inaplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.

3.2. Funciones específicas

1. Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional de las personas trabajadoras.

2. A instancia de alguna de las partes firmantes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar la aplicación de este Convenio.

3. Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación de la aplicación de este Convenio en alguna de las siguientes materias:

- a) Estructura de la negociación colectiva.
- b) Subrogación empresarial.
- c) Descuelgue salarial o inaplicación de convenio.
- d) Denuncia, vigencia y ámbitos de aplicación.

Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

- 4. Conocer y entender de forma previa a cualquier vía jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos surgidos de la interpretación de este Convenio.
- 5. Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal de las personas trabajadoras que corresponda por dicha modificación y en el resto de los supuestos según lo dispuesto en la disposición adicional segunda de este Convenio.
- 6. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria (CPIVC) se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.
- 7. Se creará, en el marco de la Comisión Paritaria (CPIVC), una comisión específica para desarrollar y mejorar los anexos V y VI referentes al protocolo LGTBIQ+ y al Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, dentro del primer semestre del año 2026.
- 8. Cuando en la Comisión Paritaria Mixta, se trate algún asunto específico de alguna Provincia, podrá asistir la representante de las personas trabajadoras de dicha Provincia, con voz pero sin voto, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalando en ella una fecha, lugar y hora que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.
- 9. Para la adopción de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de la representación de cada una de las partes, debiendo así mismo adoptarse los acuerdos por mayoría simple. En caso de desacuerdo se estará al arbitraje del SERCLA.
- 10. De lo acordado deberá darse publicidad en los centros de trabajo.

Artículo 9. Garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y las personas trabajadoras. Estas cantidades se mantienen estrictamente «ad personam», no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa con sujeción a este convenio y sin perjuicio al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva que la legislación vigente asigna a la representación laboral. Las facultades de organización serán ejercidas dentro del respeto a los derechos de las y los trabajadoras/es.

2. Son criterios inspiradores de la organización del trabajo los siguientes:
 - La mejora del rendimiento de los servicios, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.
 - La mejora de la calidad del servicio, consolidando fórmulas para evitar la precariedad en el empleo, así como la formación del personal.
 - La instauración de fórmulas de reducción y reestructuración del tiempo de trabajo, como medida de creación de empleo.
 - La valoración de los puestos.
 - La profesionalización y promoción.
 - La evaluación del desempeño.
 - La adopción de medidas de salud laboral que permitan la realización del trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
3. El personal de la empresa deberá cumplir con las funciones propias de su especialidad y recogidas en el pliego de condiciones técnicas y administrativas.

Artículo 11. Ingreso y provisión de vacantes.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán preferencia para cubrir las vacantes existentes, el personal que pertenezca a la misma empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará una selección de personal mediante oferta externa.

Las personas candidatas habrán de superar las pruebas de capacitación, ajustadas al perfil del puesto, que se consideren necesarias para determinar la mayor adecuación para el trabajo a desarrollar.

3. Se creará una bolsa de trabajo para el ingreso en la empresa. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior al máximo anteriormente establecido, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

4. En atención a la distinción recogida en el art. 17 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo del Promoción de la Autonomía Personal se establece un período de prueba de 2 meses para los/as Directores/as, tituladas/os superiores y especialistas (Grupo 1), de 45 días para las/os mandos intermedios (Grupo 2), 30 días para el personal cualificado y auxiliar (Grupos 3 y 4) y de 15 días para el personal auxiliar de servicio (Grupo 5).

Para los contratos formativos de acuerdo al artículo 11.2.I) del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), para la modalidad de «contrato de formación en alternancia» no se permite periodo de prueba.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 12. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada semanal de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de treinta y cinco horas semanales para todo el personal afectado por éste. El cómputo anual de horas es resultado de la siguiente operación:

$52,14 \text{ semanas} \times 35 \text{ horas} = 1.825 \text{ horas/año} - (14 \text{ festivos} \times 7 \text{ horas}) = 1.727 \text{ horas}$
 $-150 \text{ horas de vacaciones anuales} = 1.577 \text{ horas} - (24 \text{ y } 31 \text{ de diciembre} \times 7 \text{ horas}) = 1.563 \text{ horas al año.}$

Este cómputo es el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- Un mes de vacaciones al año.
- Los días 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de festivos.

2. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas.

3. A las personas trabajadoras que asistan a reuniones convocadas por la empresa para planificación del trabajo en horario fuera de sus turnos se le compensará el tiempo invertido en dichas reuniones con horas libres que serán disfrutadas a petición de las/os trabajadoras/es, siempre que no afecte al funcionamiento del servicio.

4. Turnos. En atención a las necesidades del servicio el horario de PATES/Auxiliares, será el vigente que contempla turnos rotativos de mañana, tarde y noche, y dentro de las mismas 2 jornadas de 24h (en sábado o domingo en semanas distintas), respetándose en todo caso lo preceptuado en los Arts. 34.3 y 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los cambios de turno acordados entre las personas trabajadoras con titulación igual o superior podrán realizarse previa autorización de la empresa y de acuerdo entre las trabajadoras/es. La combinación de estos cambios con otros días de descanso u otros permisos, se concederán o no según las necesidades del servicio y/o las particularidades del caso.

6. El personal técnico tendrá derecho a cuatro o tres tardes libres por semana, según voluntad de la persona trabajadora y tras organizar el horario del centro. La medida será acordada anualmente.

7. Se realizará jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre, del 20 de diciembre al 7 de enero, y la semana de Semana Santa.

8. Anualmente las horas realizadas de más o menos del cómputo establecido en este convenio, se compensarán durante el año natural y el primer semestre del año siguiente.

9. Las empresas y entidades vendrán obligadas a proceder anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se procurará realizar antes del 31 de enero del año en curso.

El horario de PATES/Auxiliares y Equipo Técnico que cubren las plazas habituales, se fijará con acuerdo firmado por las trabajadoras que cubren dichas plazas y la directora del Centro y con el visto bueno de la Gerencia de la Empresa. La combinación de estos cambios con otros días de descanso u otros permisos se concederán o no según las necesidades del servicio y/o las particularidades del caso.

10. Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en los términos que logren mediante acuerdo con la empresa.

Artículo 13. Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, al menos entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, previa petición de la persona trabajadora con una antelación de al menos 15 días, tanto para la petición como para el retorno.

En los casos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la reducción de jornada será siempre efectivo. Quienes hagan uso de la reducción de jornada tendrán la obligación de notificar expresamente a la empresa su decisión de

permanecer en esa situación o su reincorporación a la jornada ordinaria, anualmente y con al menos, quince días de antelación.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Jornada a tiempo parcial.

A su vez y como medida de fomento del empleo, en cada caso que se adopte la jornada reducida, se complementará hasta cubrir la jornada completa con contrataciones a tiempo parcial. La reducción de jornada lleva consigo la reducción proporcional del salario.

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

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 14. Estructura retributiva.

1. Salario Base: Es la parte de la retribución del personal, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o por cualquier otra circunstancia, y según la tabla salarial que se adjunta al final de este Convenio.

2. Gratificaciones extraordinarias: la persona trabajadora tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad de salario base, estas pagas serán abonadas:

2.1. La primera del 14 al 16 de diciembre.

2.2. La segunda del 14 al 16 de junio.

2.3. Y la tercera, será prorrateada con cada mensualidad.

3. Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio. Podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente, en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora, pudiendo ser también remuneradas como una jornada ordinaria.

4. Complemento días festivos: Aquellas personas que trabajen en festivos percibirán un complemento del 20 por 100 calculado sobre el salario base del grupo que efectivamente se desarrolla o podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente, en días completos, cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora.

5. Complemento por festivos de especial significación: Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno del día 25, y desde el inicio del turno del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno del día 1 de enero, percibirá, el complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, o un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

6. El personal en situación de reducción de jornada o a tiempo parcial, en los supuestos recogidos en el art. 35.3 del E.T. en relación con lo preceptuado en el art. 12.4

del mismo texto legal, se valorará de manera particular la posibilidad de que pueda realizar horas extraordinarias.

7. Dietas, desplazamientos y gastos uso de vehículo propio: En los casos en los que la entidad o empresa no provea a la persona trabajadora directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento generados por razones laborales, abonará el importe de dichos gastos previa acreditación de estos. La acreditación implica la presentación de facturas. Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la entidad o empresa.

- Media dieta: 20 euros.
- Dieta completa sin pernoctar: 40 euros.
- Dieta completa pernoctando: 80 euros.

El personal que, voluntariamente, en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la dirección o coordinación del centro o entidad, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,23 euros/km. Las cantidades para recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes. Se abonarán los gastos de utilización de aparcamiento, peaje de autopista y los otros gastos derivados del desplazamiento, previa y explícitamente encomendados por la entidad o empresa. Será necesaria la justificación de estos para su cobro. Con carácter general no se podrá utilizar el vehículo propio para el traslado de las usuarias. Siendo este realizado siempre en vehículos de la entidad o empresa subcontratada y con los debidos permisos y seguros necesarios para tal fin. Salvo necesidad urgente y siempre que la entidad o empresa cuente con seguro que de la debida cobertura de responsabilidad civil al vehículo de la persona trabajadora y a sus ocupantes

En ningún caso tendrán la consideración de dietas o desplazamientos los servicios de traslado y acompañamiento a usuarias que se realicen dentro del horario de trabajo.

8. Cuotas de colegiación:

En el caso del personal integrado en los equipos técnicos la empresa abonará el importe correspondiente al 100% de las cuotas de los colegios oficiales correspondientes a su categoría, siempre que la colegiación sea obligatoria o exigida para el desempeño del puesto de trabajo en la entidad, siendo en el caso del Colegio oficial de Abogacía con la posibilidad de estar como no ejerciente de colegiación profesional del personal técnico.

9. Experiencia profesional:

La persona trabajadora con una antigüedad superior a 3 años en la empresa en el momento de la firma del convenio tendrá derecho a percibir un complemento de experiencia profesional consistente en un trienio, cuyo importe se recoge en el Anexo de las tablas salariales, siendo en quince mensualidades no revalorizables y con un máximo de 3 trienios.

10. Complemento por guardia localizada o guardia con expectativa de incorporación al puesto de trabajo, es un régimen aplicable a únicamente a los casos de sustitución de la dirección cuando se encuentren en situación de IT, vacaciones u otros.

La dirección del centro tendrá derecho a ser relevadas del régimen de guardia durante los días de vacaciones, licencias asuntos propios e incapacidad temporal y periodos de descanso que se disfruten por compensación.

Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que la persona trabajadora esté localizable telefónicamente a petición expresa de la entidad en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido. En caso de ser precisa su incorporación a la actividad laboral fuera de su jornada habitual, la misma deberá producirse con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La aceptación del presente régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. Este régimen de guardia o expectativa será de libre elección, en cualquier caso.

No obstante, si el número de personas que aceptasen incorporarse voluntariamente a este régimen de guardia fuera inferior, al requerido para la correcta prestación del servicio, conforme a lo establecido en el contrato de la entidad, podrá adscribirse a este régimen de guardias a las personas que, vinculadas al servicio, siendo personal de dirección, no se encuentren en situación de libre elección, y previa comunicación a la RLPT si la hubiere. No obstante, en el supuesto de que aún en ese caso no se cubra el servicio con personal suficiente para prestarlo, las entidades y la RLPT se reunirán, a la mayor brevedad posible, para determinar la solución aplicable. El calendario de guardia o expectativa deberá ser establecido en el calendario laboral, o en su caso estableciendo una calendarización que permita conocer el turno con un margen de antelación mínimo de dos semanas, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

El régimen de guardia es el periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora en que está localizable por la entidad telefónicamente, así como, aquel periodo de tiempo fuera del horario laboral de la persona trabajadora, en el que se precisa por su parte la de su incorporación a la actividad laboral para atender los trabajos o tareas que sean requeridos.

Complemento salarial: Cuantía y tiempo de trabajo efectivo. Las personas trabajadoras que sean asignadas a un servicio de guardia en los términos anteriores percibirán un complemento salarial de guardia y expectativa por el periodo que permanezcan en tiempo de guardia.

La persona trabajadora percibirá un complemento salarial de 200 euros cada vez que se encuentre en situación de expectativa de guardia por periodo mensual ininterrumpido, percibiendo la parte proporcional en caso de periodo de disponibilidad inferior. En caso de que el tiempo de guardia corresponda a una semana completa el complemento salarial será de 60 euros.

Este complemento se devengará por el periodo de tiempo que la persona trabajadora se encuentre en situación de expectativa de guardia, durante dicho periodo temporal o turno, por lo que no es un complemento de devengo periódico, no siendo tampoco consolidable ni absorbible.

Artículo 15. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de un mes anual para el personal que no tenga turnos fijos de lunes a viernes y de 23 días laborables (hasta un máximo de 3 períodos), para el personal que tenga turnos fijos de lunes a viernes.

El período vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos períodos a elección de la persona trabajadora, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres períodos en el caso de ser días laborales, sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa de su respectiva dirección o gerencia.

2. En ningún caso podrán coincidir más de dos trabajadoras/es del Equipo Técnico de la misma categoría por provincia y más de dos PATES por centro. Quedarían fuera de esta restricción PATES del turno fijo de mañana y PATES de refuerzo, que se dejaría a criterio de la dirección y siempre que se cubra el servicio.

3. En los casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional. La entidad publicará el calendario laboral elaborado en los centros, que se fijará de mutuo acuerdo entre las partes implicadas. En caso de disconformidad será la empresa la que fijará en última instancia el período vacacional teniendo esta la obligación de comunicarlo a las personas trabajadoras con una antelación mínima de 2 meses.

4. Las vacaciones se podrán disfrutar durante todo el año.

5. El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación por antigüedad en la empresa.

6. La retribución de las vacaciones equivaldrá al promedio recibido por el trabajador o trabajadora en los tres meses completos inmediatamente anteriores.

7. El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

8. El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre del año, salvo casos excepcionales que se negociará con la empresa, y en todo caso, con un mínimo de 2 meses de antelación al comienzo de este.

9. Las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas en un periodo distinto al año natural en curso, si no han podido disfrutar de sus vacaciones por motivos ajenos a su voluntad, como enfermedad ya sea por accidente o por enfermedad común y maternidad.

Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos.

Son permisos retribuidos los siguientes:

1. Por razones personales o particulares.

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, de igual o distinto sexo, 20 días.

b) Por cuidado de menores de 12 meses en los supuestos previstos en el Art. 37.4 del Estatuto Trabajadores: El personal, por lactancia de un menor, la cual se prolongará hasta el año del nacimiento, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que, a su voluntad, podrá dividir en dos fracciones; o acumular en jornadas completas, seguidas a la baja maternal. La persona trabajadora que opte por esta última opción deberá comunicarlo en un plazo de al menos 15 días anteriores al alta médica y disfrutará de un total de 29 días naturales de descanso por este concepto. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Por asuntos particulares.

A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 6 días de permiso. Para nuevas contrataciones se generará cada dos meses un día. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas ni ser disfrutados durante más de tres días consecutivos.

Se observará la posibilidad de que no coincidan en el disfrute de estos días de asuntos propios más de dos trabajadoras/es de la misma categoría profesional, según necesidades del servicio y situaciones particulares de la persona trabajadora. Los días de asuntos propios se disfrutarán por jornadas completas. Se solicitarán con al menos tres días de antelación, salvo situaciones que justifiquen su disfrute inmediatamente. La combinación de estos cambios con otros días de descanso u otros permisos se concederán o no según las necesidades del servicio y/o las particularidades del caso.

3. Por razones de obligación o deber legal.
 - a) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
4. Por razones familiares, de salud o enfermedad:
 - a) En previsión de su salud, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja con quien conviva, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y posterior justificación.
 - b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares o miembros de la unidad de convivencia hasta 2.º grado, así como por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se tendrá derecho a 5 días.
 - c) Por fallecimiento de familiares o miembros de la unidad de convivencia, conforme a los siguientes criterios:

Cónyuge o pareja, descendientes y ascendientes directos en primer grado, 3 días si el deceso se produce en la misma localidad y 4 si es en localidad distinta al centro de trabajo o 2 y 4 días respectivamente si se trata de familiares de 2.º grado.

Familiares directos en primer grado, del cónyuge o pareja con quien conviva, 2 días. 4 días si el deceso es en localidad distinta a la del centro de trabajo. Los días, por razones familiares, de salud o enfermedad, no tienen por qué coincidir, en los casos de ingresos de larga duración, con el mismo día del ingreso o los consecutivos.
5. Por razones de formación:
 - a) Para concurrir a exámenes finales y pruebas de definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza reglada, el permiso abarcará el tiempo imprescindible para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante.
 - b) Para cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con la actividad laboral, asistencia a Congresos y Jornadas Profesionales, por la duración de estos, incluido el tiempo necesario para su desplazamiento al lugar de celebración, siempre que el trabajador/a lleve más de 6 meses en la empresa.
 - c) La empresa se compromete a realizar estudios en aras de dar formación a los empleados.
6. Por traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio, 3 días. Si el traslado tuviera lugar a distinta localidad, 5 días.

Artículo 17. Permisos no retribuidos.

1. El personal tendrá derecho a un permiso por asuntos personales no inferior a quince días ni superior a 30 días. solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad, no pudiendo coincidir más de dos trabajadoras/es de la misma categoría a la vez. Este permiso podrá solicitarse de nuevo, pasado 2 años desde el último disfrutado. En situaciones particulares se valorará en el mismo año o siguiente por parte de la Dirección.
2. Todas las personas trabajadoras de la empresa podrán disfrutar de cuatro días de permiso al año, que deberán ser recuperados dentro del mismo año natural y que en ningún caso, podrán acumularse a vacaciones, o cualquier otro permiso legal o convencional al que tenga derecho la persona trabajadora.
3. Permiso parental no retribuido de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que la persona menor de edad cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Este permiso y su disfrute se aplicará en todos sus extremos de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en cada momento y en su necesario desarrollo reglamentario.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la entidad o empresa con una antelación de 15 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquélla y las necesidades organizativas de la entidad o empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o cuando su concesión pueda alterar seriamente el correcto funcionamiento de la entidad o empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido a la persona trabajadora una alternativa de disfrute igual de flexible.

4. Se podrá solicitar así mismo permiso para la preparación de exámenes hasta un máximo de 10 días al año. Estos días no tendrán la consideración de retribuibiles y habrán de ser justificados debidamente.

Artículo 18. Excedencias y suspensión del contrato.

1. Los tipos de excedencias serán: Excedencia voluntaria. Excedencia forzosa. Excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia.

2. También son causas de suspensión del contrato de trabajo la incapacidad temporal, el riesgo durante el embarazo y la suspensión con reserva de puesto con motivo de parto, adopción o acogimiento, todas ellas conforme a las causas y efectos previstos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas transgestantes.

Artículo 19. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier trabajador/a de la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Se garantiza por la empresa la reserva del puesto de trabajo durante los dos (2) primeros años de excedencia, con inmediata reincorporación del trabajador/a en su puesto cuando la persona trabajadora solicite el reingreso dentro de dicho periodo.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Se solicitará siempre por escrito y con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir, asimismo, contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitarse por escrito el reingreso.

Más allá de los 2 años de reserva de puesto de trabajo del párrafo primero, el personal en esta situación tendrá únicamente un derecho preferente al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia se desea incorporación y no existe vacante en su categoría, podrá hacerlo en categoría inferior de existir vacante en la misma, con las condiciones de la categoría a la que se incorpora, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar servicios en entidades similares a las comprendidas en este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. En cualquier caso, se revisará las particularidades de cada solicitud.

Artículo 20. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- Designación o elección de cargo público.
- Elección para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá solicitar excedencia por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo, una vez que finalice la misma.
- Elección de cargos de dirección de asociaciones u organismos de ámbito regional, cuyos objetivos sean la defensa de la Igualdad de mujeres y hombres, en virtud de lo establecido en las Leyes 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres

y Hombres y en la 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, siempre que las entidades que representen formen parte de alguno de los organismos institucionales de participación creados por las citadas normas. En estos casos, se podrá pedir la excedencia por todo el tiempo que dure el nombramiento, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese del cargo.

Artículo 21. Excedencia por cuidado de miembros de la unidad de convivencia.

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada menor, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la baja por maternidad, adopción o acogimiento y siempre antes del período de escolarización del menor.

Tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos (2) años, el personal que atienda al cuidado de alguna persona miembro de la unidad de convivencia o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de enfermedad, edad o accidente no pueda valerse autónomamente y no desempeñe actividad retribuida.

El personal en estos supuestos tendrá derecho reserva de puesto de trabajo en los términos establecidos en el Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, tendrán derecho a la formación, a cuya participación deberá convocarles la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 22. Clasificación profesional.

1. Se entiende por clasificación profesional la ordenación jurídica que contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general para toda la Empresa por medio de grupos profesionales en función de las aptitudes, conocimientos, funciones, tareas y responsabilidades asignadas a las y los trabajadoras/es.

2. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en UTE ENGLOBANIDE, serán clasificados en grupos profesionales teniendo en cuenta su experiencia, titulación, funciones desempeñadas, autonomía para tomar decisiones, responsabilidad, complejidad en la actividad desarrollada. Todas las personas trabajadoras de la entidad deberán cumplir con aquellas funciones que se establezcan de acuerdo con la actividad laboral propia de su especialidad y con cualesquiera otras funciones que establezca el servicio y/o proyecto.

3. La definición de grupo profesional se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

4. El personal que preste servicios en la empresa se clasificará atendiendo a las siguientes categorías profesionales:

- Categoría I. Profesionales de Dirección, Coordinación Técnica y Equipos Técnicos.
- Categoría II. PATES (Auxiliares Sociales) y Profesionales para el Apoyo Socioeducativo.
- Categoría III. Profesionales de Administración.

Categoría I. Este grupo se integra por los siguientes niveles funcionales:

a) Personal directivo:

Gerente y/o Administrador/a: Es la persona con los poderes legalmente exigidos para tomar las decisiones de gestión global de la empresa.

Director/a de Centro de Trabajo y Coordinador/a de CE Algeciras: Es la persona que, acreditada su capacidad organizativa y de gestión, preferentemente con titulación

universitaria de grado medio o superior, dirige, bajo la supervisión de la Gerencia, cada uno de los centros de trabajo. Sus funciones son la organización y administración del centro de trabajo al que pertenece.

b) Personal Técnico Superior:

Psicólogo/a: Es la persona que, con la titulación enunciada, presta sus servicios psicológicos a las personas acogidas en su centro de trabajo.

Abogado/a: Es la persona que, con la titulación enunciada, presta sus servicios jurídicos a las personas acogidas en su centro de trabajo.

Trabajador/a Social: Es la persona que, con la titulación enunciada, presta los servicios de asistencia social a las personas acogidas en su centro de trabajo.

c) Coordinación Técnica: Son las personas encargadas de la supervisión y control del nivel de ocupación de todos los recursos de acogida; de la supervisión y apoyo al trabajo de los equipos; de la supervisión y evaluación del servicio (elaboración de informes y memorias); del registro y explotación de datos de usuarias, menores y personas dependientes; y de la interlocución continua con los/as directores/as para el traslado de comunicaciones, garantizando el buen funcionamiento del Servicio de Atención y Acogida.

Categoría II. Este grupo está constituido por los siguientes niveles funcionales:

a) PATES (Auxiliares Sociales): Es la persona que, sin ostentar titulación académica en la materia, se ajusta al perfil requerido para cubrir los servicios de atención a las personas acogidas a través de un sistema de turnos que garantiza la seguridad de las usuarias del servicio y, en su caso, de sus hijas e hijos, con presencia permanente en el centro de trabajo.

b) Profesionales para el Apoyo Socioeducativo: Es la persona que, con la titulación adecuada, realiza actividades formativas, de ocio y tiempo libre para las personas acogidas.

Categoría III. Profesionales de Administración. Este grupo incorpora los siguientes niveles funcionales:

a) Oficial Administrativo/a: Es la persona que, preferentemente con la titulación adecuada, realiza tareas administrativas de carácter contable, cálculos y otras funciones análogas.

b) Administrativo/a: Es la persona que, sin titulación administrativa específica, realiza trabajos administrativos que no requieren conocimientos de contabilidad.

c) Auxiliar Administrativo/a: Es la persona que, bajo las órdenes de un superior, realiza trabajos de carácter auxiliar.

Artículo 23. Incapacidad temporal.

El personal acogido a este Convenio percibirá el 100% de su retribución en situación de incapacidad temporal, cualquiera de las causas legales que provocasen esta situación.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 24. Cambio de puesto.

Tendrán preferencia para el cambio de puesto, dentro de su categoría, quienes acrediten mejor cualificación profesional, en base al baremo que especifique la empresa.

Artículo 25. Movilidad.

1. Las personas trabajadoras de esta empresa no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de su localidad, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, se distinguirá entre:

- Movilidad funcional:

La movilidad para la realización de funciones o tareas no correspondientes a la categoría, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación profesional que se ostente sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas sea comunicada a la representación del personal.

La realización de funciones de categoría superior por tiempo superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años supondrá el ascenso, siempre que se esté en posesión de la titulación correspondiente si el puesto lo requiere.

El desempeño de funciones de categoría superior conlleva, en todo caso, la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría de origen y la función que efectivamente se desempeñe.

- Movilidad geográfica:

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Por las especiales características de la teleasistencia, cuando el personal sea trasladado a un centro cuya distancia sea superior a 50 km, podrá rescindir su contrato, percibiendo de la empresa una indemnización de 45 días por año trabajado, con la única excepción de que el motivo del traslado derive de la pérdida de un contrato con la administración pública, en cuyo caso se aplicará estrictamente el artículo 40 del RDL 2/2015, TRLET.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A petición del personal, y por motivos familiares o personales, previo aviso a la empresa con una antelación de al menos 30 días, salvo en los casos de fuerza mayor, en que ese plazo se reducirá a 15 días, la persona trabajadora podrá solicitar el traslado de Casa de Acogida dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza, conservando todos los derechos que tuviera adquiridos. Si la Casa de Acogida a la que se solicita el traslado no tuviese ninguna vacante en el momento de la solicitud, podrá solicitar la excedencia forzosa, conservando el derecho preferente a la contratación en el momento en que surja una vacante.

- Otras fórmulas de movilidad: Por protección a la maternidad.

Se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo durante el embarazo para garantizar la protección efectiva de la madre, y el feto.

Artículo 26. Formación profesional.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de las personas trabajadoras, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

El personal con contrato superior a seis meses de duración podrá disfrutar de 40 horas anuales retribuidas para participar en cursos de formación y reciclaje orientados a la mejora de su cualificación profesional para desarrollar las tareas para las que esté contratado, y/o para prepararse profesionalmente para poder acceder a puestos de categoría superior siempre dentro de la estructura organizativa del trabajo de la empresa. Dichas horas se podrán disfrutar hasta dos meses después de realizado el curso. Para poder disponer de dicho crédito horario los interesados han de comunicarlo a la Dirección de la casa en la que preste servicios con al menos diez días de antelación. La dirección de la casa junto con la gerencia y la representación laboral, estudiarán la solicitud y resolverán favorablemente siempre que tal petición no suponga alteración en

el funcionamiento de la casa, por acumulación de solicitudes en el mismo período o por otras causas como períodos vacacionales, etc.

Los cursos solicitados por el personal serán concedidos por la empresa, previamente estudiados los casos y aprobados, siempre que estén relacionados con la actividad laboral y tendrán una compensación en horas de descanso.

Artículo 27. Comisión sectorial de formación.

Principios generales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia empresa, sindicatos u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación que recoge el presente Convenio.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la empresa, centro u organización, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que esta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La formación profesional en la empresa, centro u organización se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a las personas trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras especializándolos en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.

- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.

Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de las personas usuarias, a la persona trabajadora y a la dinámica de la empresa, centro u organización.

En el caso de que la persona trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento de la RLT, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

Desarrollo de la formación.

La formación, cuando se determine como obligatoria, se impartirá preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser en horario laboral, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 28. Subrogación de servicios.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

Cuando la empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por cualquiera causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos del personal adscrito a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, de la persona trabajadora afectadas en el servicio objeto de subrogación.

Obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria:

Adjudicataria cesante: La empresa cesante del servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una u otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso, formal de la adjudicación, si éste fuera posterior la documentación que más adelante se relaciona:

- a) Certificación en la que deberá constar el personal al que afecte la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los ascendientes, estado civil, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, situación de la unidad de convivencia (número de personas a su cargo), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.
- b) Fotocopia de las nóminas de tres últimos meses, o períodos inferiores, según procediera.
- c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
- e) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como única y exclusiva obligación:

Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo del personal al que afecte la subrogación.

Tendrá la obligación de quedarse con el total de personal.

4. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de las personas trabajadoras indebidamente subrogadas.

Nueva adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

i. Deberá respetar todos los derechos laborales que tuviese reconocidos el personal en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

ii. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por otra empresa.

5. Subrogación de representantes de las personas trabajadoras:

Los miembros del Comité de Empresa, las/os Delegadas/os de Personal y las/os delegadas/os Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que su elección estuviese específicamente limitada para representar al personal del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

En estos supuestos, la representación del personal también se subrogará a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 29. Salud laboral.

Corresponde a cada trabajador/a velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La participación del personal se realiza a través de la figura de la delegada de Prevención, que es la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales, siendo sus funciones descritas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal tendrá derecho, con carácter voluntario, a someterse a los reconocimientos médicos periódicos que sean recomendados o propuestos por la empresa o por los organismos oficiales competentes, así como a las medidas profilácticas o de vacunación que estos determinen, garantizándose en todo caso el respeto a su derecho constitucional a la intimidad.

No obstante, y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, el carácter voluntario de los reconocimientos médicos quedará exceptuado en aquellos supuestos en los que su realización resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede constituir un riesgo para sí misma, para el resto de la plantilla o para terceras personas relacionadas con la empresa, o cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección frente a riesgos específicos o el desempeño de actividades de especial peligrosidad.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, el personal estará obligado a someterse a los reconocimientos médicos que resulten necesarios para verificar el estado de salud alegado como justificación de ausencias al trabajo. Dichos reconocimientos serán realizados por personal médico competente. La negativa injustificada a someterse a los mismos podrá dar lugar a la suspensión de los derechos económicos que, en su caso, correspondan a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Se designará por acuerdo entre empresa y delegadas de personal a una delegada de Prevención de Riesgos Laborales a nivel regional.

Dicha delegada de Prevención podrá disponer de un crédito de hasta 165 horas anuales, para el desempeño de esa labor, propio e independiente del crédito horario de los/as delegados/as de personal.

CAPÍTULO SEXTO

Faltas y sanciones de la plantilla

Artículo 30. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización. Reiteración o reincidencia.
- La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 31. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por las trabajadoras y trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones.
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Una falta de asistencia no justificada. A los efectos del presente régimen disciplinario tendrán la consideración de faltas de asistencia las faltas de puntualidad de más de cuatro horas o que representen al menos el 40 por ciento de la jornada laboral.
4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos, tareas o lugares, previamente definidos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días. A tal efecto no tendrá la consideración de falta de puntualidad la que sea de tiempo inferior a 10 minutos.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.

7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las usuarias.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

9. La falta de aseo o limpieza personal.

10. No aportar a la empresa dentro del plazo reglamentario los partes de baja o confirmación, así como, no comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio y en todo caso en un plazo de 10 días desde el empadronamiento de haberse producido.

B. Faltas graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusables en el cumplimiento de sus funciones salvo lo dispuesto en el punto siguiente.
2. La acumulación de cuatro a cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de 30 días naturales.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, cuya sanción haya adquirido firmeza, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad y que quede constancia por escrito.
6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con las compañeras y compañeros, así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.
7. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que por la propia naturaleza de este dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusable en el cumplimiento de sus funciones que hubiera ocasionado un perjuicio muy grave a la empresa o entidad.
2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan debido a las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las entidades y empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos, así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo la persona trabajadora hubiera recibido directrices al respecto.
3. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en un mes en caso de amonestación previa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.
6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

7. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.
8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados que por su propia naturaleza puedan ser considerados muy graves (porque persigan un aprovechamiento económico propio, supongan la transgresión de la legislación vigente, etc.) y/o la apropiación de bienes materiales, electrónicos, telemáticos, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la Entidad o de otras trabajadoras o trabajadores.
9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo de 30 días naturales.
11. La acumulación de 6 faltas de puntualidad o más en un periodo de 30 días naturales.
12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo.
13. El acoso sexual definido en Código Penal.
14. El acoso laboral.
15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, cuando la sanción de estas haya adquirido firmeza, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
16. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando, comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
17. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.
18. Tráfico de estupefacientes.
19. Consumo de drogas en el centro de trabajo en presencia de personas en tratamiento de deshabituación que puedan ocasionar perjuicios en el mismo y consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidad sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 del presente Convenio.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
 - Despido.

Artículo 33. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará

la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de seis días naturales, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de seis días naturales y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y la trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo, únicamente en los procedimientos de imposición de sanciones por parte de la empresa, debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de esta.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 34. Solución de conflictos.

Los firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y artículo 4.2.b) de su Reglamento, se someten al SERCLA.

Artículo 35. Horas sindicales.

Las horas sindicales de las representantes de las personas trabajadoras serán por cómputo anual de 180 horas, utilizándose en los momentos que lo necesiten.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 36. Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el empleador, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación

necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empleador deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

Artículo 37. Gestión y protección medio ambiental.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que las empresas del sector actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente, hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 38. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que realiza trabajo de igual valor, en una misma organización por razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a trabajo de igual valor, asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE.

Artículo 39. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la persona trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la persona trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 40. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género se establece lo siguiente:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional. Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Artículo 41. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

En las organizaciones del sector la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido y es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rigen estas organizaciones.

Las organizaciones del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. Además de ser recomendable para quienes tengan menos personal.

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.

- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.

- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.

- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.

- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.

Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 y las materias a tratar, como selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, retribuciones, derechos de conciliación, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

El plan, de acuerdo con la Ley 3/2007, tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases:

1.^a fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2.^a fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3.ª fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este plan.

4.ª fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5.ª fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el procedimiento de denuncia del acoso. La Comisión de Igualdad en su primera reunión deberá dotarse de un reglamento de funcionamiento que incluya los nombres de las personas que la constituyen, a quién representan y su porcentaje de representatividad conforme resultado de elecciones sindicales; así como la periodicidad de las reuniones.

No se contabilizará dentro del crédito de horas legalmente establecido, el tiempo empleado para desarrollar esta labor y conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

De las reuniones se levantará acta que deberá recoger, entre otras cosas, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones definitivas de cada parte.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes reconocen el deber de negociar los planes de igualdad en los términos establecidos en la normativa vigente sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, la negociación del plan de igualdad se llevará a cabo en el marco de la negociación colectiva de la empresa, mediante la constitución de la comisión negociadora correspondiente y conforme a los requisitos legales aplicables.

Asimismo, las partes se comprometen a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a garantizar el cumplimiento de las obligaciones de elaboración, negociación, aprobación, registro y seguimiento de los planes de igualdad previstas en la legislación vigente.

Así mismo, según lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, implementándose medidas de obligado cumplimiento y desarrollo, que incluyen:

- Cláusulas de igualdad y no discriminación: Garantizar la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Acceso al empleo: Establecer criterios transparentes y libres de prejuicios para la selección y contratación de personal.
- Clasificación y promoción profesional: Asegurar que los procesos de ascenso y promoción evalúen exclusivamente el mérito y la capacidad.
- Formación y sensibilización: Protocolos de formación continuada para la plantilla que incluyan la difusión de las medidas del plan LGTBI de la empresa.
- Entornos seguros y lenguaje inclusivo: Promover espacios de trabajo libres de acoso y fomentar un uso no discriminatorio del lenguaje.
- Protocolos frente al acoso: Procedimientos específicos de actuación, prevención y resolución ante situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI.

Artículo 42. Funciones de la comisión paritaria (CPIVC) del convenio en materia de igualdad.

Con el fin de promover, interpretar, implantar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, la Comisión Paritaria (CPIVC) del Convenio tendrá las siguientes funciones en materia de igualdad, que podrá delegar en comisión específica si la hubiere:

1. Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

2. Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

3. Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

4. Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 43. Protocolo de prevención contra el acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de estas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

1. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

2. Tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

3. Medidas preventivas de acoso moral:

- Comunicación a la plantilla de dichas medidas.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos sobre las mismas.
- Programas formativos en la empresa a este respecto.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

5. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de Actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será un órgano formado por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la dirección de la organización o empresa con formación y experiencia en esta materia.

Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Procedimiento formal. Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

6. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

7. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad u órgano constituido al efecto, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

8. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

- Información y sensibilización. Lanzamiento de una campaña informativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan las personas trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso.

- Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Disposiciones finales.

Primera. Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicara alguna disposición que afecte el contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora, a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar afectado, en un plazo máximo de 2 meses a partir de la publicación de dicha disposición o disposiciones.

Segunda. En lo no recogido en este Convenio Colectivo se estará en la Legislación aplicable vigente.

ANEXO I

Tablas salariales

Las siguientes tablas salariales serán de aplicación desde el 01/01/2026 y hasta el fin de la vigencia del presente Convenio. En el período de 2026 Y 2027 se incrementará la retribución de las personas trabajadoras en un 2,3% respecto del período anterior. En el ejercicio 2028 y el 2029 se producirá una subida del 2%. Las tablas salariales se revalorizarán a partir del día 1 de enero de cada año de vigencia del convenio. A los salarios recogidos en estas tablas habrá que incorporar un complemento de quince mensualidades por experiencia profesional por valor de veinte euros (20€) brutos no revalorizables para las personas trabajadoras con una antigüedad superior a 3 años en el momento de la firma del presente convenio. Dicho complemento se incrementará en 20 euros brutos no revalorizables por trienio para las personas trabajadoras que alcancen dicha antigüedad en la empresa desde la firma del convenio con un máximo de 3 trienios acumulables. En el caso de que se revisase la dotación económica del contrato de prestación de servicios entre la Junta de Andalucía y la empresa se podrá negociar la revisión de las tablas salariales aquí recogidas.

GRUPO	SALARIO BASE	2026	2027	2028	2029
	2,3%	2,3%	2,0%	2,0%	
GRUPO I					
Gerencia	2.608,56 €	2.668,56 €	2.729,93 €	2.784,53 €	2.840,22 €
Director/a	2.231,07 €	2.282,38 €	2.334,88 €	2.381,58 €	2.429,21 €
Trabajador/a social	1.911,14 €	1.955,10 €	2.000,06 €	2.040,06 €	2.080,87 €
Abogado/a	1.911,14 €	1.955,10 €	2.000,06 €	2.040,06 €	2.080,87 €
Psicólogo/a	1.911,14 €	1.955,10 €	2.000,06 €	2.040,06 €	2.080,87 €
Coord. Técnica	2.231,07 €	2.282,38 €	2.334,88 €	2.381,58 €	2.429,21 €
GRUPO II					
PATES (Aux. Soc.)	1.473,28 €	1.507,17 €	1.541,83 €	1.572,67 €	1.604,12 €
Prof. Socioeduc. 1.250,27 €	1.279,03 €	1.308,44 €	1.334,61 €	1.361,30 €	
GRUPO III					
Of. Adm. 1.218,82 €	1.246,85 €	1.275,53 €	1.301,04 €	1.327,06 €	
Administrativo/a	1.169,06 €	1.195,95 €	1.223,46 €	1.247,92 €	1.272,88 €
Aux. Adm. 1.135,50 €	1.161,62 €	1.188,33 €	1.212,10 €	1.236,34 €	

ANEXO II

Teletrabajo

A) Marco normativo.

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de las empresas y organizaciones o empresas, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/21, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente anexo.

B) Voluntariedad y reversibilidad.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para las empresas y organizaciones. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente anexo.

La decisión de teletrabajar será reversible para ambas partes.

La persona trabajadora podrá ejercer su derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de 30 días naturales.

Por parte de las empresas y organizaciones podrá producirse la reversión cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas, cambios en los resultados de la evaluación de riesgos laborales o cambios en el puesto de la persona que teletrabaja cuando su nueva actividad no pueda ser desarrollada en la modalidad de teletrabajo o no pueda hacerse de la misma manera. Igualmente, deberá comunicárselo a la persona teletrabajadora con un preaviso de 30 días naturales.

C) Condiciones de implantación.

Las organizaciones y empresas valorarán la posible implantación del teletrabajo dentro de sus organizaciones. En el caso de que determinen dicha implantación, las organizaciones y empresas realizarán una evaluación previa en la que se recoja un listado con la relación de aquellos puestos que sean susceptibles de ser realizados en la modalidad de teletrabajo y aquellos que, por sus características, no son susceptibles de ser realizados en dicha modalidad. En todo caso, se podrán establecer distintos niveles de teletrabajo para los diferentes puestos de trabajo en función, entre otras circunstancias, de los niveles de presencialidad que se exijan para ese puesto de trabajo. La elaboración de este listado se realizará con consulta a la RLPT.

En aquellas organizaciones o empresas que establezcan las modalidades de teletrabajo y trabajo a distancia se aplicarán las siguientes condiciones, siempre que el tiempo de teletrabajo supere el 30 por ciento de la jornada.

1. Prestación del trabajo.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total. La viabilidad de esta solicitud será valorada por la empresa, previa consulta a la RLPT, atendiendo a criterios objetivos, técnicos, organizativos y económicos.

Una vez analizados estos criterios y, únicamente en el caso de que las personas responsables de la persona trabajadora estimen la imposibilidad del desempeño de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, se deberá recoger por escrito las causas que motivan su decisión. A estos efectos, las empresas y organizaciones tendrán en cuenta que la presencialidad para el desarrollo de determinadas funciones y tareas en los distintos puestos de trabajo aporta un valor añadido al desarrollo laboral y al de la propia persona trabajadora. Por ello, es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa o organizaciones con el fin de evitar el aislamiento. De esta forma, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. La persona teletrabajadora continuará prestando sus servicios en el mismo puesto de trabajo y con las mismas funciones que realiza presencialmente.

2. Jornada y horarios.

La jornada diaria y periodo de descanso serán los establecidos por el convenio de la organización o empresa correspondiente y en su defecto por el calendario negociado con la representación sindical y, por tanto, no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial. El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

3. Flexibilidad.

Los días de teletrabajo acordados con la persona trabajadora tendrá flexibilidad de cambio puntual y excepcional por otros días de la misma semana, previo aviso con 24 horas de antelación (salvo que por situación sobrevenida e imponderable no fuese

posible respetar este plazo), si ello fuera necesario por reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación.

Todo ello sin perjuicio de que, por circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, fuese necesaria la obligación de acudir presencialmente al centro de trabajo a requerimiento de la organización o empresa porque fuera imprescindible, en ese momento, para la prestación de los servicios o tareas.

4. Medios, equipos y herramientas.

Las empresas y organizaciones pondrán a disposición de las personas que puedan optar a la modalidad de teletrabajo, un ordenador portátil, y conexión telefónica a través de software en el propio portátil. La no posibilidad, por parte de la organización o empresa, de dotar de estos recursos, puede ser causa de denegación de la solicitud de teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales entregados en las mismas condiciones que le fueron entregados salvo el desgaste derivado del uso normal del dispositivo.

5. Compensación de gastos.

Las empresas u organizaciones abonarán a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos ADSL, electricidad, (calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo estableciendo una cuantía diaria de 2,58 euros brutos para el año 2026, 2,65 euros brutos para el año 2027, 2,77 euros brutos para el año 2028 y 2,90 euros brutos para 2029 sin que la retribución mensual por este concepto pueda exceder de 41,20 euros brutos para el año 2026, 42,44 euros brutos para el año 2027, 44,35 euros brutos para el año 2028 y 46,34 euros brutos para el año 2029.

6. Servicio de apoyo al teletrabajo.

Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información. El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores.

D) Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo.

1. Igualdad de derechos.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos que si prestasen sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la organización o empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

2. Derechos de información, participación, formación y promoción.

Las empresas y organizaciones entregarán mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante, RLPT) la relación de personas que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo», excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del ET.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. Las empresas y organizaciones garantizarán dicha formación y el derecho de promoción

profesional debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

3. Derechos colectivos y sindicales.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial. Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas y organizaciones facilitarán un correo corporativo para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas. Las organizaciones estarán obligadas a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

4. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales.

El teletrabajo sobrevenido se producirá siempre que por la administración se activen protocolos sanitarios, de contaminación o de otra índole, por los que se obligue al confinamiento de la población.

La organización o empresa comunicará a las personas trabajadoras, con la anticipación que le sea posible, la aplicación del teletrabajo sobrevenido.

A las personas afectadas por esta medida que no se encuentren en situación de teletrabajo les serán de aplicación las condiciones y compensación económicas que se establezcan a nivel legislativo.

5. Derechos de las personas con discapacidad con movilidad reducida.

Las personas trabajadoras con dificultades o necesidades especiales de movilidad tendrán un derecho preferente para acogerse a la modalidad de teletrabajo cuando su puesto sea susceptible de acogerse a esta modalidad. Todo ello, sin perjuicio de que los centros de trabajo estén adaptados a las necesidades de estas personas.

6. Prevención de riesgos laborales.

Las personas que realicen teletrabajo tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo con las políticas de la organización o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo que podrá efectuarse mediante declaración responsable de la persona trabajadora y validación del servicio de prevención.

En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, o durante el tiempo en el que se preste servicios mediante teletrabajo, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad. La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio, ubicación y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

Las empresas y organizaciones adoptarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, en especial aquellos vinculados con esta forma específica de organización.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor profesional en esta modalidad deberán atender, respetar y aplicar correctamente y en todo momento mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la organización o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a las medidas preventivas establecidas para esta modalidad.

7. Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras que desarrollen su labor bajo la modalidad de teletrabajo habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte de las personas responsables o direcciones oportunas, y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

Las personas trabajadoras suscribirán un compromiso de su observancia en los mismos términos que se exige en el desarrollo de sus funciones presenciales.

En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección de datos y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo, y la propia intimidad de la persona trabajadora.

Entre las distintas medidas de seguridad adoptadas por las empresas y organizaciones que se hallan recogidas en el Documento de Seguridad señalamos a los efectos de este acuerdo las siguientes:

- Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por las empresas y organizaciones y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.
- Uso de redes wifi-privadas, en ningún caso públicas.
- Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por la empresa u organizaciones, así como precaución en el transporte y traslado de los mismos.
- Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.
- Los móviles de la empresa u organización pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.
- Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.
- No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive.
- Se ha de poner en conocimiento de las empresas u organizaciones, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

8. Teletrabajo puntual o por debajo de los límites del teletrabajo del 30 por ciento en un periodo de 3 meses.

Será aquel que se efectúe por debajo de los límites de jornada del 30 por ciento establecidos para las condiciones de teletrabajo en el presente acuerdo por causas relativas a necesidades de proyectos o trabajos, y a circunstancias personales de conciliación de la vida laboral y personal.

La realización del teletrabajo en esta modalidad precisará de acuerdo entre las personas trabajadoras y las empresas u organizaciones y no quedará condicionado a la existencia de compensación económica o dotación de medios electrónicos.