

ESENCIALES

BUENAS PRÁCTICAS
EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2024

Acción Sindical, Salud Laboral
y Medio Ambiente

UGT  **FeSMC**
Servicios, Movilidad
y Consumo



INDICE DE CONTENIDO

1. ULTRAACTIVIDAD	3
2. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES	5
Igualdad de trato en el empleo	5
Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.....	5
Violencia de género	16
Igualdad de las personas LGTBI	18
Igualdad de las personas trabajadoras con discapacidad	19
Igualdad de las personas trabajadoras migrantes.....	27
3. EMPLEO Y CONTRATACIÓN	28
Promoción de la contratación indefinida	28
Conversión de contratos temporales en indefinidos	34
Limitación de la temporalidad.....	35
Contratos fijos-discontinuos.....	39
Contratos a tiempo parcial	44
Contratos formativos.....	49
Regulación de la descentralización organizativa de las empresas	50
Observatorios sectoriales	53
Protocolos de empleo.....	55
Bolsas de trabajo	57
Mejoras en la regulación de los despidos y de la movilidad geográfica	57
Instancia de negociación previa en los procesos de reestructuración.....	59
Jubilación parcial	60
Inaplicación de las condiciones de trabajo.....	64
6. POLÍTICA SALARIAL	65
Compensación y absorción.....	65
Salario mínimo interprofesional	67
Mantenimiento diferencias salariales entre grupos/categorías	68
Mantenimiento del poder adquisitivo.....	69
Previsión social complementaria.....	69
7. TIEMPO DE TRABAJO	79
Distribución irregular de la jornada.....	79
Registro diario de la jornada.....	79
Otras cláusulas.....	82
8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	85
Mejoras durante el período de gestación	85
Mejora del permiso por nacimiento de hijo para la madre biológica	86
Mejora del permiso para el cuidado del lactante.....	87
Mejora de la reducción de jornada por motivos familiares	91
Mejora de la reducción de jornada para atender hijos/as prematuros/as	97
Mejora de la reducción de jornada no fundada en motivos familiares	98
Adaptación de jornada	101
Mejora de la excedencia por cuidado de hijos.....	102
Mejora de la excedencia por cuidado de familiares.....	106
Mejora de la excedencia voluntaria	108
Flexibilidad horaria	109
Preferencia en la elección de las vacaciones para personas trabajadoras con responsabilidades familiares	112

	Acompañamiento a familiares al médico	113
	Ayudas de guardería	115
	Disfrute de los permisos a partir del primer día laborable del hecho causante	118
	Permisos en función de la edad.....	119
	Otras mejoras de conciliación	119
9.	SEGURIDAD Y SALUD.....	127
	Agentes sectoriales de prevención.....	127
	Evaluación de riesgos	129
	Vigilancia de la salud.....	130
	Ampliación del crédito horario para delegados y delegadas de prevención	132
	Riesgos psicosociales	134
	Coordinación de actividades empresariales.....	137
	Trabajo en PVD	138
	Formación en prevención	140
	Absentismo	141
	Drogodependencias.....	141
	Otras mejoras	143
10.	TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA Y CENTROS DE TRABAJO SOSTENIBLES	147
11.	FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN	158
	Crédito horario para formación.....	158
	Ayudas económicas	160
	Excedencias.....	165
12.	TRANSICIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	167
	Cláusulas genéricas.....	167
	Derecho de información y consulta de la RLT en todas aquellas cuestiones relativas a la implantación de nuevas tecnologías	169
	Negociación de planes de formación continua en nuevas tecnologías.....	171
	Seguridad y salud.....	173
	Actualización de la clasificación profesional	175
	Teletrabajo.....	175
	Protocolos de utilización de los dispositivos digitales de la empresa por parte de las personas trabajadoras.....	196
	Protección de datos.....	197
	Observatorios sectoriales y nuevas tecnologías.....	198
	Desconexión digital.....	199
	Sistemas de control de la actividad	206
	Algoritmos	206
	Plataformas digitales	208
13.	DERECHOS SINDICALES	211
	Ampliación del crédito horario	211
	Acumulación de horas sindicales.....	213
	No discriminación en los sistemas de retribución y promoción profesional	214
	Horas de asamblea	215
	Utilización sindical del correo electrónico y de la Intranet	217
	Contribución de la empresa a los gastos de representación.....	221
	Otras mejoras	224
14.	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	227

1. ULTRAACTIVIDAD

Industria fotográfica 22-25, art. 1.4:

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021 y entrará en vigor desde el día de su firma, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en aquellas materias que expresamente se hubiera establecido otra vigencia, en cuyo caso será la determinada en las mismas.

Si no mediara denuncia expresa en los términos establecidos en el siguiente párrafo, el Convenio quedará expresamente prorrogado de año en año, en aquellas materias que no tengan previsto un plazo de vigencia determinado.

La denuncia del convenio se podrá producir a Instancia de cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación escrita dirigida a las demás partes y a la autoridad laboral de manera fehaciente, durante los últimos tres meses de su vigencia inicial indicada en los párrafos anteriores o a la del término de cualquiera de sus eventuales prorrogas.

Una vez denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, éste continuará vigente y plenamente aplicable en todas sus cláusulas hasta que sea sustituido por otro nuevo.

En el plazo del mes siguiente a partir de la fecha de recepción de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

Empresas de seguridad 23-26, art. 5:

Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias 22-24, art. 5:

Vigencia y denuncia.-

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024, quedando prorrogado íntegramente hasta que la comisión negociadora designada acuerde su sustitución por otro convenio de igual naturaleza.

Se considerará prorrogado tácitamente en todos sus términos, salvo que medie denuncia efectuada por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes previos a la finalización de su vigencia inicial o cualquiera de sus prorrogas.

El escrito de denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, en la que deben figurar aquellos aspectos del convenio que se pretende negociar, sin que ello impida que se negocien otros que no aparezcan en dicho escrito.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación del escrito de denuncia se constituirá la comisión negociadora.

Denunciado el convenio y mientras no se alcance acuerdo, el contenido íntegro del convenio se considerará prorrogado en todos sus términos.

Peluquerías, centros de estética y belleza de Catalunya 21-23, art. 6:

Denuncia y revisión

La denuncia por cualquiera de las partes que proponga su iniciación, revisión o prórroga deberá efectuarse durante el último trimestre a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de dos meses, después de la presentación de la denuncia, se ha de entregar una plataforma de negociación razonada sobre los puntos de la referida denuncia y los puntos a negociar.

Las negociaciones se han de iniciar a los trece días hábiles de la presentación de la plataforma razonada.

Si las negociaciones se alargaran por un período superior a los seis meses, se entiende que el convenio queda prorrogado hasta que se alcance un acuerdo y el nuevo convenio colectivo entre en vigor.

En cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de primeros de año de que se trate, los salarios vigentes por la aplicación de este convenio deben de sufrir anualmente las revisiones de índices de precios al consumo real del año anterior del Estado.

Limpieza de edificios y locales de Palencia 22-25, arts. 6 y 7:

Artº 6º.- Duración

Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de su entrada en vigor el 1 de enero de 2022, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artº 7º.- Denuncia

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado un mes antes de concluir su vigencia, no obstante, este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del que le sustituya.

Limpieza de edificios y locales de Navarra 19-23, art. 4:

Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de cinco años, a partir de 1 de Enero de 2019 finalizando la misma el día 31 de Diciembre de 2023.

A los efectos previstos en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio se entiende denunciado, desde el día de la firma, en la fecha de terminación de su vigencia, el 31 de diciembre de 2023, fecha a partir de la cual debe entenderse que se inicia el período de ultraactividad pactado entre las partes, es decir, hasta que se alcance acuerdo entre las partes sobre un nuevo convenio.

2. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Igualdad de trato en el empleo

- **Cláusulas que equiparan los derechos de las personas trabajadoras independientemente del tipo de contrato que hayan firmado o de la jornada que realicen**

Desinfección, desinsectación y desratización 21-23, art. 17:

a) Principios Generales. Se consideran principios en torno a los cuales debe girar la política de empleo: (...) Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que los contratos indefinidamente. (...).

- **Establecimiento de prioridades para grupos más vulnerables**

Limpieza de edificios y locales de Alicante 20-23, art. 10:

Dada la circunstancia y situación de paro existente en nuestro país, las empresas a la hora de contratar personal tendrán muy en cuenta las circunstancias personales de los trabajadores a contratar, teniendo prioridad **aquellos colectivos de trabajadores con mayor dificultad de integración en el mercado laboral.**

Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, como norma general se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral vigente en cuanto a la entrega de contrato de trabajo por escrito al trabajador, así como la entrega de copia básica del contrato o la información sobre contratación que corresponda a la representación legal de los trabajadores conforme corresponda a la normativa vigente en cada momento.

Grupo Selecta 19-23, DA2ª:

Garantía de empleo para empleados mayores de cincuenta años.

Para mitigar la preocupación de la plantilla ante un escenario de pérdida de empleo por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, LA EMPRESA se compromete a no aplicar medidas extintivas fundadas en estas causas a los **empleados que tengan cumplidos cincuenta o más años de edad a la fecha de la eventual extinción.**

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

- **Cláusulas de acción positiva**

Radiodifusión Comercial Sonora 21-23, art. 13:

Ingresos.

I. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales vigentes en cada momento sobre empleo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada tipo de contrato.

II. A estos efectos tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial. Igualmente tendrá derecho preferente para el ingreso el género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

III. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que se formalicen.

Prensa diaria 19-21, art. 13:

Contratación.

I. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las Empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

II. A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el capítulo V del presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

Limpieza de edificios y locales 13, art. 46:

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Oficinas y despachos de Huesca 21-24, art. 58:

De la igualdad.

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Por este motivo, en las empresas con plantilla igual o superior a 5 personas, se procurará que ningún género, masculino o femenino, supere una presencia mayor del 60% del conjunto de la plantilla en la empresa. (...)

Servicios educativos, extraescolares y socioculturales de Castilla y León 21-25, art. 24:

(...) Igualdad de Trato.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de igualdad de trato y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción.

Clasificación Profesional.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el Art. 14 de la Constitución.

Colegio de Farmacéuticos de Granada 22-25:

Declaración general sobre igualdad y no discriminación.

Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a:

** El acceso al empleo.*

** Estabilidad en el empleo.*

** Igualdad salarial en trabajos de igual valor.*

** Formación y promoción profesional.*

** Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género.

Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometerán a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines.

▪ **Derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a recibir información detallada de la plantilla por género**

Banca 19-23, art. 66:

Información de plantillas.

Con la finalidad de facilitar la labor inherente a su función, las Empresas entregarán a la Representación Sindical, información del personal, de su ámbito de representación, en formato informático, con las previsiones de la LOPD y del artículo 65.2 del E.T.

La información se facilitará con periodicidad trimestral, dentro del mes siguiente al trimestre natural que corresponda y contendrá, al menos los siguientes datos:

Número de empleado/empleada o matrícula, Nombre, Apellidos, sexo, fecha de ingreso, Nivel de Convenio, Centro de Trabajo, Clave de Oficina, Provincia, Tipo de contrato y vencimiento del contrato (si es temporal).

Servicios de prevención ajenos 19-24, art. 37.5:

Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Empresas de Trabajo Temporal 11-20, art. 54:

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa de trabajo temporal. Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes facultades:

(...) c) Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. (...).

▪ Igualdad en las comunicaciones**Gestión y mediación inmobiliaria 19-21-RS22, art. 71:**

Información y divulgación, imagen y lenguaje.

En todas las comunicaciones de las empresas, así como los actos públicos que organicen y en las actividades de divulgación, publicidad, rotulación e impresos, tendrán especial cuidado en la utilización de un lenguaje igualitario y no discriminatorio.

▪ Igualdad en la composición de las comisiones paritarias**Tintorerías y lavanderías de Baleares 23-27, art. 47:**

Declaración de igualdad.-

La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de las empresas, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

▪ Formación en igualdad**Parque Isla Mágica 23-26, art. 24.2:**

La plantilla recibirá, de acuerdo con los términos del Plan de igualdad vigente, formación en igualdad. Siendo contenidos de la citada formación, la brecha salarial, el techo de cristal, el acoso sexual, moral o por razón de sexo, la discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, la conciliación y la corresponsabilidad, así como todos aquellos relacionados que se consideren de interés.

▪ Igualdad en la promoción profesional**Empresas de gestión y mediación inmobiliaria 19-21- RS22:**

Disposición adicional segunda. Políticas de recursos humanos.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género estarán presentes en las políticas de recursos humanos que desarrollen las empresas especialmente en lo referente a la carrera profesional de sus trabajadoras/es.

En particular ninguna de las disposiciones que se contiene en el presente convenio, singularmente las que suponen reducción de tiempo de trabajo, podrán afectar negativamente a quienes se beneficien de ellas.

▪ **Comisión de Igualdad**

Establecimientos financieros de crédito 23, arts. 8 y 11:

Normas comunes

Artículo 8. Normas comunes.

1. Las Comisiones paritarias reguladas en el presente Convenio Colectivo se constituirán por los siguientes miembros:

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de las Asociaciones patronales o de los Sindicatos firmantes.

3. La Comisión paritaria podrá, igualmente, ser convocada durante el año 2023, para lo cual cada uno de los Sindicatos firmantes e integrantes de dicha Comisión paritaria gozarán de un crédito de 60 horas anuales.

4. Dentro de la Comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad, o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 % de los vocales por cada parte.

Art.11. Comisión paritaria sectorial de igualdad

2. El objetivo de esta comisión será realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en el presente Convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.

Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios 21-23, art. 45:

Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones descritas más adelante.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades estará encargada de:

Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.

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

Actuar como mediador en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad, de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

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

Realizar el seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector.

Elaborar los dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como jornadas y eventos

relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector de Imagen personal.

Todas las empresas del sector informarán a la Comisión de Igualdad sectorial del inicio de las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad, y del resultado de dichas negociaciones, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.

Las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión de Igualdad en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.

Esta comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

Seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 95:

Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo celebrará, al menos, tres reuniones cada año.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

Empresas de mediación de seguros privados 23-26, art. 90:

Con el fin de interpretar 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 y su desarrollo en los RD 901/2020 y RD 902/2020, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

– 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 sexo.

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

– Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

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

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 7 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Paritaria. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de veintiocho horas.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima de dos veces al año.

Empresas de gestión y mediación inmobiliaria 19-21-RS 22, art. 72:

Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican y según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para la promoción de la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

La primera reunión de esta Comisión se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio, en dicha reunión se aprobará el reglamento, en donde se regulará, entre otras cuestiones, los objetivos y procedimientos de actuación.

De manera ordinaria se reunirá una vez cada tres meses, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días.

De las reuniones se levantará acta que recogerá 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 por cada parte.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afectan a:

Igualdad de trato y de oportunidades en:

Acceso al empleo.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción.

Retribuciones.

Distribución del tiempo de trabajo.

Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Entre sus competencias también estará la de realizar propuestas que garantice el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Comercio de flores y plantas 21-23, art. 46:

Comisión de Igualdad en el ámbito estatal del XIV Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas para el Comercio de Flores y Plantas.

Se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de 4 miembros, designando dos personas las organizaciones empresariales y otras dos personas las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas sobre las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Acuerdo; así como de las medias de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas. En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, en el del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas.

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 100:

La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo XIII del Convenio colectivo, con las siguientes competencias:

a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión mixta.

Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Contratas Ferroviarias 22-25, art. 68:

2. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda constituir una Comisión Sectorial de Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de las partes firmantes del presente Convenio, 2 por la parte empresarial y 2 por la parte social en representación de los sindicatos firmantes del convenio colectivo y más representativos en el sector con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente convenio, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

– Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector, y en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta dirigida a todas las personas trabajadoras de contratas ferroviarias.

– Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidad en selección, formación y promoción.

– Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

– Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.

Grupo Selecta 19-23, DA4ª:*Política de igualdad*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, así como de negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la Empresa.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a crear una Comisión de Igualdad, como órgano paritario, formado por dos (2) representantes por parte empresarial y dos (2) representantes por la parte social, cuyo voto será proporcional al número de delegados que cada uno de ellos pueda representar sobre el total.

Dicha Comisión se encargará de las siguientes funciones:

- *Vigilar la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Negociar medidas dirigidas a promover la igualdad entre ambos géneros.*
- *Comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha por la Comisión.*

▪ Códigos de conducta**Empresas de restauración de Guipúzcoa 23-26, art. 41:**

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo. El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

▪ Delegados/as de igualdad**Contratas Ferroviarias 22-25, art. 68:**

3. Delegados o delegadas de igualdad.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal

tendrán derecho a designar un delegado o delegada de igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa a nivel nacional cuyo nombramiento se extinguirá junto con sus funciones y derechos inherentes al salir de la empresa.

En todo caso para el desarrollo de las funciones de los delegados o delegadas de igualdad podrán hacer uso de un crédito horario de 14 horas mensuales empleadas para tal fin y justificadas por la comisión de igualdad.

La designación se realizará mediante acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán notificar tanto a la empresa como a la Comisión de Igualdad.

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 99:

Delegados o Delegadas de Igualdad.

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

El nombramiento de Delegados o Delegadas de Igualdad en número adicional al previsto en el párrafo anterior únicamente será posible a través del acuerdo entre la empresa y las citadas organizaciones sindicales.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad serán aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos regulados en el Capítulo XIII Igualdad de Oportunidades del presente Convenio Colectivo.

En empresas de menos de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre y cuando dicha designación sea consecuencia del oportuno acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delegadas de Igualdad en empresas de menos de 150 **personas trabajadoras serán las acordadas específicamente entre las partes. Para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delegadas de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representantes legales de las personas trabajadoras.**

La designación de los Delegados o Delegadas de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán realizar la debida notificación a la empresa.

▪ **Planes de igualdad**

Empresas de seguridad 23-26, art. 8:

(...) Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 93:

Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto

902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de **directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 50 personas trabajadoras** incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Oficinas y despachos de Valladolid 19-23, art. 37:

Comisión paritaria sobre prevención del acoso y la igualdad de oportunidades:

4. En orden al cumplimiento de sus funciones, la Comisión celebrará la primera reunión en el término de tres meses a partir de la publicación en el BOP del presente Convenio y elaborará un **Plan de Igualdad Sectorial**, ya que la mayoría de las empresas son PYMES o MICROPYMES que no están obligadas según la Ley a realizar Plan de Igualdad en su empresa.

5. La finalidad de este Plan sectorial, es que, las empresas tengan una base efectiva y objetiva que les sirva en la elaboración de un plan de igualdad con las peculiaridades que puedan existir en sus empresas.

6. El Plan de Igualdad Sectorial contará con un diagnóstico de la situación de partida, con los datos que aporten las empresas y/o que sean requeridos por esta Comisión, con unos objetivos y unas acciones o medidas para integrar la igualdad, y con un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento del mismo. (...)

8. Las partes firmantes de este Convenio recomiendan a todas las empresas que elaboren su Plan de Igualdad, aun no teniendo la obligación de hacerlo -por no cumplir los requisitos de número de trabajadores empleados que establece la Ley- pues entienden muy favorable para la Empresa la exteriorización de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la misma.

Violencia de género

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 39:

Permisos.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta tres meses como consecuencia de la necesidad acreditada de alejamiento derivada de causa de violencia de género.

Liberty Seguros 18-21, art. 16:

Traslados.

6. Quienes sean víctimas de violencia de género, justificado mediante sentencia firme que así lo declare o en su defecto mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género, tendrá preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 12 meses.

Grupo de Empresas Mercadona 19-23, art. 13:

Excedencia.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regulan la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

(...) 3. La excedencia de hasta 18 meses para las víctimas de violencia de género, con reserva de puesto de trabajo, una vez cumplido este periodo inicial y mientras subsista la causa judicialmente acreditada, podrá prorrogarse hasta un máximo de 36 meses (...).

Lidl Supermercados 22-26, art. 37:

Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

(...) 3. Excedencia especial de tres (3) años para víctimas de violencia de género con derecho a incorporación en el mismo grupo profesional, siempre que subsista la causa y hayan transcurrido más de 18 meses (...).

Quirón Prevención 21-24, arts. 75 y 76:

Art. 75 Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Empresa reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante un primer periodo de seis meses y un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante un segundo periodo de seis meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 48.8 ET.
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.
- Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.

Artículo 76. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

La Empresa prestará con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

– Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a las hijas e hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

– Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de las hijas e hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Real Federación de Fútbol del Principado de Asturias 22-25, art. 12:

Excedencias

3. Violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la suspensión con reserva de puesto de trabajo por un período inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. La trabajadora afectada tendrá derecho mientras permanezca en dicha situación, a la reserva del puesto de trabajo que venía desempeñando, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. En el caso de que la persona agresora y la trabajadora afectada prestasen sus servicios en el mismo centro de trabajo, la Empresa adoptará las medidas oportunas, incluidas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, para evitar la coincidencia de ambas.

Bureau Veritas Inversiones, 22-24, art. 42:

Víctimas de violencia de género.

Con el objetivo de mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección, y cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada mediante orden de protección o sentencia judicial, serán de aplicación los siguientes permisos:

– Licencia retribuida de hasta 10 días para las gestiones administrativas, judiciales o médicas que permitan a la persona solicitante hacer efectivo el derecho a protección.

– Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En estos casos, y con la finalidad de realizar el traslado, la mujer podrá solicitar 5 días de permiso no retribuido, en los cuales la empresa mantendrá las cotizaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional.

Unidades Globales de Telefónica, 23-24, art. 21:

Reducción de jornada

2. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a

la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Día y Día Retail España, SAU 22-24, art. 62:

A) Víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado. Cuando el traslado de centro implique cambio de domicilio, la víctima podrá solicitar una licencia retribuida de cinco días por tal cambio de domicilio.

Adicionalmente cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que llevar a cabo trámites necesarios derivados de su condición, consistentes en acudir a los juzgados, comisarías y servicios asistenciales tanto propios como de sus hijos tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario hasta un total de dos días.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Igualdad de las personas LGTBI

Comercio e importadores de artículos fotográficos, video y sonido de Barcelona 19-21, art. 75:

Igualdad colectivos (LGTBI (A.I.C.))

Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI. Por esta razón adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas tienen que ser objeto de negociación y, en su caso, acordarlas con la representación legal de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas LGBTI.

Comercio vario de Madrid 22-24, Anexo I:

Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas trans como colectivo especialmente vulnerable:

- a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo, ya que no podemos olvidar que las personas trans son susceptibles de rechazo en una entrevista laboral y más vulnerables al acoso entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b) Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral de mujeres trans, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.
- c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carné de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad, respetando siempre el género auto-percibido de cada persona trabajadora.
- d) Procurar la incorporación de baños y vestuarios mixtos, y/o garantizar que dichos espacios comunes sean accesibles a las personas trans en función de su género auto-percibido, aunque no se hayan sometido a ningún proceso de cambio.
- e) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.
- f) Establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona trans se encuentre en un proceso de transición, en cualquiera de sus variables, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.
- g) Fijar como permiso de trabajo (es decir, que no compute como ausencia de trabajo que pueda dar lugar a una infracción o despido) el tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans.

Empresas de restauración de Guipúzcoa 23-26, art. 40:

Derechos de las personas LGTBIQ+.

En aras reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI+, el reconocimiento de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y fomentar el respeto a la diversidad, erradicando así con las situaciones de discriminación que pudieran darse, las empresas del sector reconocerán:

1. El derecho de las personas a ser llamada por el nombre que escojan en el momento que lo comuniquen formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.
2. Las empresas promoverán la simbología inclusiva en los centros de trabajo y tenderán a eliminar los símbolos de identificación de género, como por ejemplo los símbolos de género masculino y femenino en los lavabos.
3. En las evaluaciones de riesgos psicosociales deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género y las realidades LGTBIQ+.

Igualdad de las personas trabajadoras con discapacidad

- **Ampliación o delimitación de la cuota de reserva del 2 % de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras**

Ilunion Outsourcing 21-23, DAII:

De conformidad con el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social, la empresa vendrá obligada a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al **10% de su plantilla**.

Limpieza de edificios y locales de Toledo 22-26, art. 59:

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de la/os trabajadores/as con discapacidad, hasta

alcanzar en sus plantillas un **5% de personal** con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogéndose a los beneficios existentes.

Oficinas y despachos de Huesca 21-24, art. 64:

Inserción laboral de discapacitados.

1. Las Empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se comprometen a **reservar al menos un 5 % de las plazas de su plantilla habitual a las personas que tengan reconocida una discapacidad física, mental o sensorial que no resulte incompatible con la categoría y funciones a desempeñar.**

2. Las Empresas adoptarán las medidas activas y pasivas necesarias para el acceso y adaptación del trabajador discapacitado a su puesto de trabajo.

Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas 18-21, art. 20:

*Las empresas afectadas por el presente, en cumplimiento y desarrollo del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, reservarán en **4 % de la plantilla** para el empleo de personas con discapacidad.*

El personal con discapacidad, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de trabajo, se le destinará a puestos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que pudiera corresponderles subsidios o pensión, inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

En orden para el beneficio que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Hostelería de Málaga 18-25, art. 51:

Contrato de trabajadores con discapacidad

*Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que empleen a un número de 50 o más trabajadores de promedio al año, calculado con el procedimiento utilizado para las Elecciones Sindicales, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, **el 2% sean trabajadores discapacitados, donde si fuese posible un 1% como mínimo, tengan una discapacidad de un 65% o más.***

Comercio textil de Madrid 21-22, art. 52:

– Compromiso de contratación de trabajadores discapacitados.

*Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos **el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos, reservando al menos la mitad de estas plazas a trabajadores con minusvalía psíquica.** El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.*

▪ **Discapacidad sobrevenida**

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, art. 185:

Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual.

Durante la vigencia del Convenio aquellas personas trabajadoras de las tres Empresas que el 1 de enero de 2019 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que

obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Personas trabajadoras menores de 40 años y empleados mayores de 55 años: Si la persona trabajadora tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada a la persona trabajadora en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, si la persona trabajadora ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que la persona trabajadora tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

b) Personas trabajadoras con edades comprendidas entre 40 y 55 años: Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20% de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública, previa acreditación del mencionado incremento.

En ambos casos, dicha compensación se abonará con efectos desde la fecha de efectividad de la incapacidad.

Al cumplir 55 años, percibirán una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

Las compensaciones previstas en las letras a) y b) de este artículo no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de incapacidad, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial, y la persona trabajadora cause baja definitiva, renunciando expresamente a la solicitud de reingreso en la Empresa de origen.

Igualmente, aquellas personas trabajadoras en cuya declaración se explicita el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría en el plazo de 2 años, únicamente podrán ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión confirmando la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, o cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

Paradores de Turismo de España 18-21, art. 46:

Adaptación del personal por resolución de incapacidad permanente total.

Cuando un trabajador/trabajadora tenga reconocida, a través de resolución administrativa, una incapacidad permanente total, y no exista posibilidad de readaptarlo de acuerdo con la valoración del servicio prevención, se extinguirá el contrato con la compensación prevista para los casos de bajas voluntarias incentivadas, y por las cantidades resultantes como si el empleado tuviese cumplidos ya los sesenta años.

Siempre que exista posibilidad de readaptación de acuerdo con la valoración del servicio de prevención, el trabajador o trabajadora podrán ejercitar las siguientes opciones:

1. La empresa ofrece un nuevo puesto de trabajo, con la misma jornada al puesto anterior y con el régimen de turnos y rotaciones del departamento de destino, para el que no presenta limitación alguna. Si es rechazado por el trabajador, en el plazo de 15 días desde el ofrecimiento, podrá optar por extinguir su relación laboral y recibir una compensación de carácter indemnizatorio de veinte días de salario por año de servicio trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

2. La empresa ofrece un nuevo puesto de trabajo, con jornada similar al puesto anterior y con el régimen de turnos y rotaciones del departamento de destino, para el que presenta limitaciones compatibles con el mismo. Si el trabajador lo rechaza en el plazo de 15 días desde el ofrecimiento, podrá optar por extinguir su relación laboral y recibir una compensación de carácter indemnizatorio, de veinticinco días de salario por año de servicio trabajado con un tope de 20 mensualidades o el 75% de la compensación establecida en el párrafo primero del presente, si en este último caso es menor de 55 años.

La aplicación del presente artículo será siempre a petición del interesado y en el plazo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la recepción de la resolución.

En el caso de la trabajadora embarazada será de aplicación lo contenido, específicamente para ellas, en el informe de evaluación de riesgos laborales y en todo caso se adoptarán las medidas necesarias que garanticen su salud respetándose su situación económica.

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 19-26, arts. 30 y 59:

Artículo 30. Bajas incentivadas.

Por razones justificadas, basadas en la planificación de plantilla y salvo necesidades operativas debidamente circunstanciadas, a petición del trabajador/a con al menos un año de antelación, se acuerda como alternativa la baja incentivada a partir de los 61 años o de 56 años si éste tiene reconocida una invalidez total para el trabajo habitual, con una indemnización que, sin superar el máximo de mensualidades que el trabajador/a hubiera tenido derecho en caso de despido improcedente, se ajuste al siguiente criterio: 85 % de las retribuciones, sin actualización, que el organismo público hubiera de abonar al trabajador/a en el supuesto de permanecer en activo hasta la edad de jubilación establecida legalmente en cada momento y como máximo 4 años.

Estas bajas incentivadas deberán contar con las autorizaciones correspondientes y la existencia de consignación presupuestaria suficiente para llevar a cabo las mismas. En ningún caso, en un período de un año, se podrán atender más de un 10 % de peticiones respecto del total de la plantilla si ésta es mayor de 100 trabajadores/as o más de 10 peticiones si la plantilla es menor de 100 trabajadores/as.

En todo caso, las bajas incentivadas estarán condicionadas a las necesidades organizativas y presupuestarias del organismo público y responderán a la concurrencia de voluntades entre el organismo público y el trabajador/a.

Artículo 59. Cambio de funciones por incapacidad permanente total.

Los Organismos Públicos ofrecerán a los trabajadores/as que sean declarados en situación de incapacidad permanente total para su trabajo habitual y les sea reconocida una prestación inferior al 75 % de su base reguladora, un puesto de trabajo acorde con las nuevas condiciones del trabajador/a, siempre que exista dicho puesto en el organismo público, si cuestiones organizativas lo permitieran, así como las aptitudes del trabajador no se vean mermadas para el desempeño de la nueva ocupación, el contrato será a jornada completa pero, de no ser así, se formalizará un contrato con unas retribuciones que, a través de las condiciones de trabajo, jornada, etc., le permitan alcanzar el 100 % de la base de cotización que tuviera acreditada antes de la declaración de incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, de no poder alcanzarse este 100 % de cotización a través del salario, se podrá suscribir un Convenio Especial de cotización con la Seguridad Social con cargo al organismo público y por la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100 % de la cotización que tenía el trabajador/a el mes anterior al reconocimiento de la incapacidad.

Empresa Municipal de Transporte de Valencia 23-25, art. 36:

Medidas de recolocación derivadas de pérdida de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales a) Aquellos trabajadores/as con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes y/o turnos fijos de trabajo, apropiados a sus capacidades residuales y

aptitudes profesionales, siempre que de dicha situación no se derive una prestación económica de la Seguridad Social por Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados.

b) El trabajador /a incapacitado para su profesión como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que conserve facultades para realizar otras distintas a las que habitualmente viniera realizando, podrá ser destinado a cubrir vacantes, a tiempo completo o a tiempo parcial, expresamente reservadas a este fin en la negociación colectiva, cuando haya disponibilidad y el puesto sea adecuado a sus facultades físicas/psíquicas/sensoriales y aptitudes profesionales. En tales casos el trabajador/a tendrá derecho a mantener la retribución que venía percibiendo hasta ese momento en salario base, prima fija y antigüedad; los complementos por la forma de realizar el trabajo serán los correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

c) Aquellos trabajadores/as que habiendo sido declarados en Incapacidad Permanente obtengan la plena recuperación funcional, tendrán derecho a la readmisión en su categoría y especialidad profesional, cualquiera que sea la edad que tengan al producirse la recuperación.

d) Los/as trabajadores/as que, habiendo cumplido los 60 años, tengan dificultades físicas para poder llegar trabajando en su puesto habitual a la edad de jubilación, optarán voluntariamente a un puesto de menor carga física compatible con su enfermedad y sin pérdida de categoría. La no aptitud del/de la trabajador/a para su puesto habitual deberá ratificarla el servicio médico de la EMT. En caso de discrepancia con el informe del especialista de la Seguridad Social se someterá el

Corporación RTVE 20-21, art. 26:

Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral. Cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta, y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias de la persona interesada, se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en RTVE las siguientes ayudas:

1. En el caso de que la persona afectada tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente total o absoluta, entre 45 y 55 años, Corporación RTVE abonará a la persona trabajadora el 20 % de su base reguladora hasta que alcance la edad de 55 años.

2. En caso de que la persona afectada tenga más de 55 años, la Corporación RTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte a la persona trabajadora hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, la Corporación RTVE deberá ofrecer a la persona trabajadora un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si la persona interesada acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida serán oídos la representación de las personas trabajadoras y el servicio de salud laboral de la Corporación RTVE.

Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.U. 21-23, art.55:

Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física-psíquica.

Cuando una persona sea declarada afecta de una Incapacidad Permanente en grado de Absoluta, o Gran Invalidez, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, sin compensación alguna, con excepción de la cobertura de seguro pactada para este supuesto en el artículo 69.

Cuando a una persona con 55 años o más de edad le sea reconocida una Incapacidad Permanente en grado de Total, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, percibiendo la cobertura de seguro pactada en el artículo 69, así como las 225 mensualidades de la antigüedad de la categoría de origen que se contemplan en el Anexo II.

Cuando a una persona con menos de 55 años le sea reconocida una Incapacidad Permanente en grado de Total, podrá optar por rescindir la relación laboral o por su acoplamiento. En el supuesto de que

opte por rescindir la relación laboral percibirá la cobertura de seguro pactada en el artículo 69, así como las 225 mensualidades de la antigüedad de la categoría de origen que se contemplan en el Anexo II.

Si optara por el acoplamiento, la Empresa acoplará en un puesto de trabajo acorde con su capacidad a las personas con disminución física-psíquica a las que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total (IPT) por el organismo oficial competente, percibiendo su salario por la escala salarial del nuevo puesto de trabajo. Asimismo, el trabajador, a su voluntad, podrá optar por un acoplamiento que se realice por la parte proporcional de la jornada laboral que corresponda a la cantidad que complementa hasta las retribuciones del trabajador en la categoría que fue declarado en IPT y la pensión que le corresponda.

Se reservarán los puestos de trabajo de los niveles salariales 3 y 4 para situaciones especiales, entre ellas los acoplamientos, que se realizarán en puestos de estos niveles salariales y a ser posible dentro del territorio histórico.

Las personas declaradas afectas por una IPT verán rescindida su relación laboral al cumplimiento de los 55 años, percibiendo 225 mensualidades de la antigüedad de la categoría de origen de la tabla especial del Anexo II., sin que tal medida suponga una disminución de la plantilla fija. Esta misma cantidad será aplicable al artículo 64.b actual.

En caso de revisión de la situación de IPT, si la persona trabajadora ya ha abandonado la Empresa por habersele reconocido la misma siendo mayor de 55 o haber alcanzado esa edad tras su reconocimiento, la Empresa se compromete a la readmisión independientemente del tiempo transcurrido desde la declaración de Incapacidad. En caso de readmisión, la persona trabajadora estará obligada previamente a devolver las 225 mensualidades de la antigüedad de la categoría de origen.

A aquellas personas trabajadoras que por cumplir 55 años deban rescindir su relación laboral, se les garantizará una cantidad mínima de 80.000 euros, por la suma de este concepto y de la cobertura de seguro. Las 225 mensualidades de la antigüedad a que hace referencia este punto, así como la cobertura de seguro detallada en el artículo 69, se abonarán también a aquellos trabajadores mayores de 55 años a los que les sea reconocida una IPT y deban, por lo tanto, abandonar la Empresa.

La modificación contenida en este apartado se aplicará a las declaraciones de Incapacidad que ocurran a partir de la publicación del Convenio, por lo que no será aplicable a las personas trabajadoras acopladas antes de la citada aprobación.

En el caso de que a un Conductor/a-Cobrador/a no pudiera obtener la renovación o perdiera el carnet de conducir se le acoplará a un puesto de trabajo, respetándosele su salario en los conceptos fijos más la antigüedad. En todo caso durante los primeros 21 días naturales de la retirada del carnet, el/la trabajador/a procederá al disfrute de parte de sus vacaciones reglamentarias.

Iberia, Personal de tierra 22-25, art. 39:

Trabajadores con capacidad disminuida.

La Empresa, por su propia iniciativa, o a petición del trabajador, procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación, y en el futuro **seguirá las vicisitudes y modificaciones económicas que experimente su antigua categoría**, salvo lo concerniente a promoción referida a su grupo laboral de origen.

En las demás circunstancias expresadas (edad, estado de salud, etc.) y siempre que llevase un mínimo de quince años de servicio en la Empresa se le otorgará el mismo tratamiento expresado para las circunstancias anteriores. En otro caso, se le podrá mantener ad personam la retribución alcanzada hasta el momento, siendo absorbibles los aumentos que experimentase en el futuro, todo ello discrecionalmente a juicio de la Dirección de la Empresa, que apreciará libremente las circunstancias de cada caso.

El personal que se acople al amparo de este artículo no excederá del 15 por 100 del total de la categoría respectiva y será destinado al nuevo puesto con respeto de la totalidad de sus percepciones fijas que viniera percibiendo hasta el momento de su cambio de destino.

▪ **Otras cláusulas**

Ilunion Outsourcing 21-23, art. 21:

Información sobre composición de la plantilla.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará mensualmente al Comité Intercentro mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos, la relación de las personas trabajadoras, con los siguientes datos:

1. N.º de personal.
2. Nombre y apellidos.
3. DNI.
4. Fecha de nacimiento.
5. Fecha de antigüedad.
6. Fecha de ingreso.
7. Delegación y subdelegación.
8. Centro de trabajo.
9. Tipo de contrato.
10. Dirección/Teléfono.
11. Grupo y nivel profesional.
12. Porcentaje de jornada.
13. Tipo de discapacidad.
14. Porcentaje de discapacidad.
15. Convenio de aplicación.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma.

Disposición adicional IV.

La Empresa facilitará la adaptación de este Convenio colectivo, a aquellos trabajadores/as que lo soliciten, a otros sistemas de reproducción específica para personas con discapacidad.

Eltec IT Services 21, art. 51:

3 Garantía de protección del empleo.

Las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, reconocido oficialmente por la Administración pública, tendrán las mismas garantías de protección del empleo y también el derecho de opción establecido en el artículo 56.4 del TRET, que tienen los miembros de la representación de los trabajadores, y en especial, las establecidas en los procesos de reestructuración de acuerdo con las previsiones del artículo 51.5 del TRET.

51.4 Adecuación de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33% reconocido oficialmente por la Administración pública, tendrán derecho para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, los mismos derechos laborales que otros colectivos desfavorecidos, recogidos en el artículo 37.8 del TRET.

Día y Día Retail España 22-24, arts. 19 y 69:

Artículo 19. Trabajadores y trabajadoras con discapacidad o diversidad funcional.

Se reconoce la necesidad de prever la reserva de puestos de trabajo a favor de personas afectadas de discapacidad y, para ello, **se establece una reserva del 2 % preferente a favor de las personas con discapacidad.**

Cuando se produzca la necesidad de contratar nuevos trabajadores y trabajadoras, si entre los aspirantes existiese alguien que, teniendo una discapacidad, cumpliera con las exigencias de todo orden del puesto, en igualdad de condiciones, la decisión será a favor de la persona con discapacidad de forma absoluta.

Las empresas ajustarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad **un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto de los trabajadores.**

Ferroser Servicios Auxiliares, Hospital Universitario La Paz 17-19, art. 40:

Condiciones de trabajo para el personal con salud delicada y/o discapacidad: A la firma del presente convenio la empresa junto con los delegados/as de prevención, realizará una relación de trabajadores/as con salud delicada, para asignarles puestos adecuados al citado estado de salud sobre la base de la Evaluación de riesgos. Para los casos de personal con discapacidades certificadas, se realizará el mismo trámite citado anteriormente, basándose en los resultados de la Evaluación de los Riesgos Laborales del centro, así como por los acuerdos alcanzados por el C.S.S. y M.A.

Mensajeros Costa Blanca Comunidad Valenciana 17-25, art. 54:

Personas con discapacidad.

2. La Empresa siempre que disponga de un puesto de trabajo vacante al que se pueda adaptar el/la trabajador/a con discapacidad, ocuparán al/a la trabajador/a con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. En los casos de discapacidad física y/o sensorial por otras razones, la Empresa, existiendo puesto vacante, procurará el mejor acoplamiento de la trabajadora o el trabajador.

3. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

4. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa, o en caso de igualdad, por el mayor número de hijos/as menores de edad o incapacitados/as para el trabajo.

5. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Comercio de Córdoba, 21-24, art.57:

Adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad.

Los trabajadores/as discapacitados/as podrán ser destinados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Igualdad de las personas trabajadoras migrantes

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 67:

Personas inmigrantes y minorías étnicas.

1. Compromiso: Grupo Eroski declara inaceptables los actos y comportamientos de discriminación racista, xenófoba y formas conexas de intolerancia en general, y específicamente contra los/as trabajadores/as inmigrantes y/o minorías étnicas que formen parte de esta organización, para lo cual manifiesta su compromiso con la promoción del respeto por la diversidad y la interacción multicultural, garantizando la aplicación a estos colectivos de igualdad de condiciones laborales, derechos y libertades que para el resto de trabajadores en todas aquellas materias que afecten a su relación laboral, especialmente en las referidas a formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación, y derecho a prestaciones sociales.

2. Gestión de la Diversidad: De tal forma, la gestión de la diversidad es parte integrante de la política de gestión de personas del Grupo Eroski, con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente sus cualidades. Por ello, en consideración con las necesidades socio-culturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización se asume un papel de facilitador socio-laboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad. Adicionalmente, con carácter general y en la medida en que sean compatibles con la organización del trabajo, se implantarán en la empresa aquellas Buenas Prácticas y Recomendaciones que a tal efecto se aprueben en el Grupo de Trabajo de No Discriminación, Discapacitados e Inmigrantes de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del cual Grupo Eroski forma parte y participa activamente.

Día y Día Retail España 22-24, arts. 19 y 69:

Artículo 69. Inmigrantes y minorías étnicas.

(...) De tal forma la gestión de la diversidad es parte integrante de la política de gestión de personas de las empresas, con el objetivo de crear una cultura empresarial en la cual cada persona trabajadora, sin distinción alguna, pueda desarrollar plenamente cualidades.

Por ello, en consideración con las necesidades socioculturales y familiares específicas de estos grupos, y en aras de posibilitar su plena integración laboral y su adaptación al entorno social, desde la organización se asume un papel de facilitador sociolaboral y mediador intercultural que vele para que las personas pertenecientes a estas minorías étnicas o colectivos de inmigrantes que se incorporen, tengan el apoyo necesario y la ayuda precisa para concluir con éxito su adaptación a la dinámica de la empresa y la sociedad.

Adicionalmente, con carácter general y en la medida en que sean compatibles con la organización del trabajo, se implantaran en la empresa aquellas buenas prácticas y recomendaciones que a tal efecto se aprueben en el Grupo de Trabajo de No Discriminación, Discapacitados e Inmigrantes de la Asociación Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

3. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Promoción de la contratación indefinida

- **Fijación de porcentajes de personas trabajadoras fijas sobre la plantilla total**

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, DA5ª:

Empleo.

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las Entidades incluidas en el ámbito del presente Convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, con el fin de salvaguardar en la medida de lo posible el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector. Igualmente, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2023, a mantener al menos un **95% de la plantilla con contratos de duración indefinida**, salvo que excepcionalmente, según se acredite ante la Comisión Paritaria, debiera disminuirse ese porcentaje.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en este Convenio, así como la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir también para contribuir a dicho objetivo. Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo, de al menos quince días de duración, de negociación con la RLT para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias la de conocer, con carácter general, la evolución del empleo en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Centros de jardinería 21-22, art. 13:

8.º Empleo: Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan **una plantilla con quince o más trabajadores la obligatoriedad de tener un 80 % de trabajadores con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince trabajadores tendrán un 70 %.**

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores relación trimestral de altas y bajas así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese periodo.

Comercio de flores y plantas 21-23, art.16:

Empleo.

Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una

plantilla con quince o más personas, **la obligatoriedad de tener un 80 % de trabajadores con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince trabajadores tendrán un 70 %.**

A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido las empresas facilitarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras relación trimestral de altas y bajas así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese periodo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio darán cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre en materia de reserva de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de las personas trabajadoras.

Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 19-21, art. 15:

Compromiso de empleo estable.

Las partes conscientes de la necesidad a nivel sectorial no sólo de mantener sino también de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan **una plantilla superior a diez personas trabajadoras la obligatoriedad de tener un 80 por 100 de las personas trabajadoras con contrato indefinido.** Dicha cifra deberá ser alcanzada a partir del 31 de diciembre de 2021.

A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de las personas trabajadoras temporales los contratos de interinidad, los de relevo ni los concertados para centros de nueva apertura durante el primer año desde ésta.

Al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50 % de las personas trabajadoras deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %.

Las empresas del sector afectadas por expedientes de despido colectivo quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo. A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas.

Contact Center 20-26, art.14.

Artículo 14. Plazo y procedimiento para el cumplimiento de los porcentajes de contratación.

1. Los porcentajes en las modalidades en la contratación previstos en el artículo anterior habrán de ser efectivos desde el día 1 de enero de 2024, y todas las contrataciones que se realicen desde esa fecha han de respetar esos mismos porcentajes.

2. Para el cómputo de los porcentajes del 80% de indefinidos y del 20% restante descritos anteriormente, se tomará la plantilla media de las empresas del año anterior, considerando el total de los días de cotización del conjunto de personal contratado (incluyéndose las personas contratadas con contrato de puesta a disposición), de manera análoga al sistema regulado en el artículo 72.2.b) del Estatuto de los Trabajadores para la elección de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

3. La elección del personal al que haya de transformar su contrato en indefinido ordinario, y siempre que la persona afectada lo acepte voluntariamente, se realizará bajo los siguientes criterios: Establecimiento de un baremo sobre tres factores: un 50% sobre la antigüedad; un 10% sobre la formación recibida; y un 40% sobre la valoración del desempeño.

4. La conversión de los contratos en indefinidos ordinarios no podrá suponer, en sí misma, un cambio sustancial de las condiciones básicas del contrato.

5. Durante el primer trimestre de cada año, las empresas facilitarán, en formato hoja de cálculo editable a las secciones sindicales estatales o, en su defecto, a las secciones sindicales con

representación unitaria en la empresa una relación nominal de la plantilla de toda la empresa y de todos los centros de trabajo. Esta relación nominal de personas trabajadoras contendrá obligatoriamente, al menos, la siguiente información:

Nombre y apellidos.

Categoría profesional.

Antigüedad en la empresa.

Tipo de contrato.

Centro de trabajo.

Campaña o servicio.

6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de operaciones de la empresa de Contact Center, contratista o subcontratista, debe ser informado por escrito de la identidad de la empresa principal para la cual esté prestando servicios en cada momento, y que habrá de ser facilitada antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

7. Igualmente la empresa de Contact Center contratista o subcontratista deberá informar a la representación legal de sus personas trabajadoras de la identidad de las empresas principales para las que se van a prestar servicios, así como el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, relación detallada de los trabajos que se comprometen en el mismo con el cliente, horarios de prestación de servicios: días y horarios; dimensionamiento inicial del personal adscrito a la campaña o servicio; número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la empresa de Contact Center en centros de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales y cualquier otra circunstancia que tenga relación con la prestación laboral. Asimismo, se entregará la misma información en caso de sucesivas renovaciones y sus modificaciones si las hubiere.

Las empresas están obligadas a entregar dicha información en el plazo máximo de tres días, computados desde el inicio de la campaña, para aquellas de duración prevista inferior a tres meses; cuando la duración prevista de la campaña supere los tres meses, el plazo máximo para entregar la información será de un mes computado, también, desde la fecha de inicio de la misma.

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 19:

Compromiso de empleo estable.

El Grupo Eroski, asume un compromiso de empleo estable e indefinido para la plantilla de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio. A tal efecto se deberá alcanzar a la finalización del año 2023 un **ochenta por ciento (80%)** del total de la plantilla de cada empresa afectada por el presente Convenio, incluidas las plataformas. En el cómputo de estabilidad no se tendrán en consideración los contratos de sustitución. Durante los tres primeros meses de cada año natural, la Dirección de la empresa aportará al Comité Intercentros datos de plantilla, por empresa, y provincia, con expresa mención a las nuevas contrataciones y el índice de personas trabajadoras con contrato indefinido. Asimismo, las partes asumen y hacen suyos los criterios rectores del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Ilunion Seguridad 23-26, art. 18:

Política de estabilidad en el empleo.

Ilunion Seguridad deberá contar, al menos, con un **75 % de trabajadores/as fijos** en plantilla durante la vigencia del presente Convenio y en cada uno de los años.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la empresa, debiendo tener cada delegación abierta un mínimo de 70% de fijos en plantilla.

En consecuencia, la empresa está obligada a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores/as que comprende cada Nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará obligatoriamente cada año.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Comité Intercentro con las más amplias facultades que en Derecho puedan existir, y cuya composición será de cuatro personas del Comité Intercentro e igual número por la representación empresarial. Ilunion Seguridad está obligada a proporcionar a la Comisión antes citada información y a los representantes de los trabajadores/as de cada Delegación que la empresa tenga abierta, la información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Limpieza de edificios y locales de Valladolid 22-25, art. 18:

(...) EMPLEO

Las empresas de hasta 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 75% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Las empresas de más de 75 trabajadores tendrán un porcentaje, nunca inferior al 60% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total.

Los criterios de transformación de contratos temporales en indefinidos será el siguiente:

- El de más antigüedad total en la empresa.
- El contrato de mayor duración.

Comercio de Baleares 19-23- RS26, art.20:

Garantía de empleo

Cada centro de trabajo, deberá cumplir los siguientes porcentajes mínimos de plantilla estable (Contratos Fijos Ordinarios y Fijos Discontinuos a jornada completa)

Centros de trabajo de 6 a 10 personas trabajadoras de media anual: 20%.

Centros de trabajo de 11 a 30 personas trabajadoras de media anual: 50%

Centros de trabajo de más de 30 personas trabajadoras de media anual: 60%

Centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras de media anual: 70% de garantía de empleo.

Centros de trabajo de menos de 6 personas trabajadoras de media anual, quedan exentos de estos porcentajes.

En empresas de más de 100 personas trabajadoras y con varios centros de trabajo, el porcentaje de personas trabajadoras fijas a jornada completa podrá considerarse en el conjunto de toda la empresa, en vez de por centro de trabajo, fijándose, en este caso, como tope mínimo el 60% de plantilla fija.

Se entiende por media anual de plantilla el cociente de dividir el número total de jornadas durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de marzo del año precedente entre el número de horas de jornada máxima anual, prevista en el Artículo 32 del presente Convenio Colectivo.

Para el cálculo de los citados porcentajes, no se computarán los contratos de interinidad, los de relevo, los formativos y los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Dichas normas no serán, en ningún caso, de aplicación a los centros de trabajo durante los tres primeros años de actividad. Cuando por cualquier circunstancia ajena a las empresas ese porcentaje se reduzca, éstas vendrán obligadas a regularizar dicha situación a la mayor brevedad posible.

Hostelería de Toledo, 22-24, art.14:

Fomento de la estabilidad en el empleo

Las partes firmantes de este convenio y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

Primera.- Las empresas vendrán obligadas a cumplir como mínimo el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

a) De 5 a 15 trabajadores/as un 58 por 100.

b) De 16 a 30 trabajadores/as un 68 por 100.

c) A partir de 31 trabajadores/as un 78 por 100.

Las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo se computarán a los efectos del cálculo de porcentaje de plantilla fija.

A los efectos del cómputo práctico una persona trabajadora será siempre igual a la unidad y, en el supuesto de fracción, 0,50 personas trabajadoras o más, también tendrán la consideración de unidad. Para obtener la media anual se tomará como referencia el número de personas trabajadoras existentes al 31 de diciembre del año anterior y se computarán todas las personas trabajadoras fijas y con contratos formativos.

Las personas trabajadoras contratadas por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados durante el año anterior que sirve como período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

A los efectos del anterior cómputo no se tendrán en cuenta los contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora, ni las personas trabajadoras que realicen los servicios extraordinarios a que se refiere el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

Se exceptúa la aplicación de lo señalado en el apartado primero las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

Segunda.- Cuando las empresas opten por acogerse a la duración máxima prevista en el presente Convenio Colectivo para los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vendrán obligadas y al término de la misma a transformar, o en su caso, a suscribir con las personas trabajadoras un contrato de trabajo de naturaleza indefinida.

▪ **Fijación de un porcentaje de variación media de la plantilla indefinida**

Compañía Logística Acotral, SA y Acotral Distribución Canarias 18-24, Cláusula adicional décima:

En compensación a los mutuos esfuerzos que suponen los acuerdos alcanzados para la revisión del presente convenio colectivo, las partes acuerdan que, durante su vigencia, la Empresa estará sometida a la obligación del mantenimiento del volumen de empleo indefinido. Para ello, se tomará como referencia el número medio global habido en cada año natural y se comparará con el valor medio para el conjunto del año anterior, no pudiendo existir una diferencia de más de 4 puntos porcentuales en entre ellos y así sucesivamente. Para el año 2023 y 2024, dicho límite quedará establecido en el 2%. En ese caso, no serán considerados en la citada media todas aquellas desvinculaciones que se produzcan en la empresa como consecuencia de bajas voluntarias de cualquier tipo, de una I.T (incapacidad temporal) y/o Jubilación.

En caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento de volumen de empleo, la Empresa abonará a los trabajadores en activo y con carácter retroactivo un 1% adicional sobre las retribuciones salariales abonadas por cada uno de los años de incumplimiento, el cual quedará consolidado en las tablas, al igual que en el resto de las cantidades económicas que se le aplicaría dicha revisión pero que no generarían atrasos. El abono de estas cantidades se realizará junto con el devengo de las nóminas mensuales del año siguiente, con independencia del incremento que para dicho año se hubiera acordado.

Esta compensación no será aplicable cuando el incumplimiento se deba a circunstancias extraordinarias, tales como situación de fuerza mayor o cambios legislativos que afecten gravemente al negocio de la Empresa

- **Fijación de un porcentaje de personas trabajadoras fijas como requisito para poder contratar de forma eventual**

Banca 19-23, art. 10:

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las Empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90 % de empleo fijo, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los límites disponibles por Convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, las Empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación sindical.

- **Cobertura de vacantes fijas con contrataciones fijas**

Clece, S.A., Limpieza Hospital Príncipe de Asturias de Alcalá de Henares 17-19, art. 10:

3º. La cobertura de vacantes definitivas que se produzcan, durante la vigencia del presente convenio, por jubilación, muerte, invalidez, despidos o ceses voluntarios, se cubrirán con contratos indefinidos, teniendo preferencia para acceder a estos los trabajadores/as eventuales y temporales de más antigüedad en el centro, en los términos que establezca el Artículo 11 del Convenio Colectivo, excepto en los supuestos de contratar personal discapacitado, para dar cumplimiento a lo establecido legalmente, en cuyo caso no será de aplicación la preferencia mencionada.

Para los puestos de nueva creación que exijan nuevas funciones, el contrato indefinido se realizará a los tres meses de su contratación.

- **Preferencia en la cobertura de vacantes fijas con personas trabajadoras afectadas por ERE**

Limpieza de edificios y locales de Navarra 19-23, art. 23:

Ampliación de Plantilla.—Cuando una empresa comprendida en el ámbito del presente Convenio necesite ampliar su plantilla con personal fijo, y hubiese producido una resolución de contratos, en los doce meses anteriores mediante expediente autorizado por la Autoridad Laboral, deberá otorgar preferencia al personal afectado por dichos expedientes.

La preferencia establecida en el párrafo anterior será extensible en los mismos términos descritos a los supuestos de extinciones de contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción que en aplicación de la normativa vigente no requieran de autorización administrativa.

- **Garantía de contratación indefinida para las personas trabajadoras que figuran en contratos en virtud de concurso público**

Limpieza de edificios y locales de Granada 21-23, art. 36:

Creación y mantenimiento de empleo. (...) Las empresas quedan obligadas a tener fijos de plantilla, como mínimo al número de trabajadores que figuran en las contrataciones en virtud de Concurso Público.

Conversión de contratos temporales en indefinidos

▪ Conversión de un porcentaje o de un número de contratos temporales en indefinidos

Limpieza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 28:

Empleo

Las partes firmantes, en el ánimo de conseguir la mayor estabilidad en el empleo, acuerdan:

Se harán trabajadores/as fijos el 35% de los contratos temporales por centro de trabajo, a excepción de las modalidades de acumulación de tareas e de interinidad (I.T., vacaciones, excedencias), considerando a efectos de cálculo la fracción resultante de 0,5 o más como una unidad, para el cálculo de cada uno de los años 2020, 2021 y 2022.

Para hacer fijo los/as trabajadores/as que se refiere al párrafo anterior se tendrá en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa, y se computarán también los días que tuvieron trabajados en subrogaciones anteriores.

Del cumplimiento de este artículo se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Puestos vacantes: Los puestos ó zonas de trabajo vacantes que se produzcan dentro del mismo centro de trabajo se ocuparán por quién diga la dirección de la empresa, si bien deberá ser oído el Comité de Empresa ó Delegados de Personal.

ONET Iberia Soluciones, Limpieza Complejo Hospitalario de León 22-25 art. 34:

Estabilidad, fomento del empleo y garantía del puesto de trabajo:

- 1. La empresa se compromete a garantizar tanto la estabilidad en el empleo, como el mantenimiento de su volumen actual.*
- 2. con la firma del presente convenio colectivo la empresa consolida una plantilla del mismo número de trabajadores que a fecha del presente acuerdo forman parte de la plantilla.*
- 3. Las funciones y tareas definidas en el presente convenio colectivo, así como las recogidas en el contrato administrativo y las posibles ampliaciones de servicios que se efectúen, no podrán ser desempeñadas en ningún caso por personal fuera del ámbito del presente convenio colectivo.*
- 4. El 25% de las contrataciones indefinidas a tiempo completo que se puedan realizar, se efectuarán con trabajadores contratados o que hayan sido contratados temporalmente, con las matizaciones necesarias derivadas de las condiciones legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.*
- 5. La empresa renuncia a efectuar despidos colectivos y despidos al amparo de lo dispuesto en el art. 52.c del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en su caso, las estipulaciones reflejadas en el contrato administrativo.*
- 6. ofrecimiento de las vacantes de jornada completa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, con las matizaciones necesarias derivadas de las condiciones legales exigibles en la modalidad contractual que se utilice.*

UTE, Servicios Limpieza Hospitales, Limpieza del Hospital San Pedro de Alcántara de Cáceres 20, art. 7 f):

f) La empresa se compromete, durante la vigencia del Convenio, a convertir los contratos temporales de sustitución, vigentes actualmente y por orden de antigüedad, en contratos fijos, con prioridad absoluta sobre cualquier otro, de acuerdo con los siguientes criterios: — Por las vacantes de los puestos de trabajo que quedaran con motivo de la no reincorporación a su puesto de las excedencias, por incapacidad laboral, ceses voluntarios o cualquier otra circunstancia que diera lugar a una vacante. — Por aumento de la plantilla, bien por decisión de la empresa o por imposición del SES u otro organismo de la administración autonómica o estatal.

Comercio en general de Girona 21-22. Art. 42

(...) Las empresas de más de 40 personas trabajadoras vienen obligadas, durante el período de vigencia de este convenio, a transformar en fijos un número de personas trabajadoras equivalente al 25% de los contratos temporales o eventuales, haciéndose el computo por jornadas anuales.

Limitación de la temporalidad

- **Restringir la utilización de las modalidades de contratación temporal (reduciendo su volumen, fijando porcentajes máximos, limitando las modalidades o incluyendo exigencias adicionales).**

Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales 23-24, art. 18:

Contratos de duración determinada

(...) El número total de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en aquellas empresas en las que la plantilla de trabajadores sea igual o inferior a diez. Para las empresas de más de diez trabajadores el límite será del **20 %** de la plantilla.

Televisión locales y autonómicas de Castilla y León 22-23, art. 55:

Convenios con estudiantes becarios.

Queda expresamente prohibida la sustitución de personas trabajadoras, por este tipo de personas, alumnos becarios, que además no podrán exceder de más de tres alumnos en empresas de hasta veinte personas trabajadoras, de cinco en empresas de veintiuno a cincuenta personas trabajadoras, y debiéndose negociar entre la empresa y la RLT en aquellas de más de cincuenta trabajadores. En cualquier caso, el número de becarios **no superará el 20% de la plantilla** del departamento en que sean ubicados para su formación.

Igualmente se establece un máximo de mil horas de asistencia dentro del curso académico. Las personas estudiantes becarios en prácticas deberán ser compensados, en concepto de suplidos, por el transporte, la comida (si así procediera por su actividad o por permanecer fuera de su ciudad de residencia), así como los gastos que le ocasionara su tarea en beneficio de la empresa.

Revistas y publicaciones periódicas 22-24, art. 15:

Estudiantes becarios.

Artículo 15. Estudiantes becarios/as.

Las prácticas que realicen los/las estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente del/ de la estudiante o Fundación coordinadora de estas prácticas.

En caso de que dicho convenio no lo regule, estas prácticas no podrán exceder de cinco meses, se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y período de vacaciones.

El número de becarios/as nunca podrá exceder del **diez por ciento** de la plantilla de la empresa.

Los/las estudiantes becarios/as deberán percibir como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa. La cotización por estos/as estudiantes será según la legislación vigente.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo se regirá por lo que se establezca el Estatuto del Becario/a o normativa de aplicación específica.

Auxiliar de Logística Aeroportuaria, SA. 21-25, art. 11:

Contratación

La contratación de las personas trabajadoras podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

En atención a las especiales características del sector, que conlleva frecuentes e irregulares períodos en los que se puede producir un desajuste entre los niveles de producción requeridos y el empleo indefinido disponible, la Empresa podrá concertar contratos de duración determinada, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán celebrar igualmente contratos formativos, en las condiciones reguladas por la Ley.

La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo podrá contratar personas trabajadoras con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) según la normativa de aplicación para este tipo de contrataciones.

En todos los casos se garantizará que las personas trabajadoras contratadas por ETT perciban el salario que en este Convenio se establece según su grupo y división funcional Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la Empresa, esta limitará las contrataciones de duración determinada por circunstancias de la producción (ya sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición) hasta un máximo del 25,00% sobre el total de la plantilla de forma progresiva en los próximos cuatro años de vigencia del presente convenio.

La progresividad se pacta a través de los siguientes límites de contratación temporal, que se deberán cumplir el 31 de diciembre de cada año:

- Para el ejercicio 2022, se pacta un límite de un 40%.
- Para el ejercicio 2023, un 35%.
- Para el ejercicio 2024, un 30%.
- Para el ejercicio 2025, un 25%.

El cálculo se efectuará con el promedio de trabajadores con contrato temporal de los 6 meses previos al 31 de diciembre de cada año.

En todo caso, el cumplimiento de estos límites no exime de la necesidad de que concurra una causa justificada de temporalidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Antes del 31 de diciembre de 2021 la empresa se obliga a formalizar un mínimo de 10 contratos temporales en indefinidos.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y los realizados para la sustitución de personal en vacaciones.

Empresas que realizan actividades deportivas para terceros de Álava 23, art. 18:

Contratos de duración determinada (...)

— Contrato por circunstancias de la producción:

- Las personas trabajadoras mediante esta modalidad contractual **no podrán ser más del 5 por ciento del total** de las personas trabajadoras en la empresa, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.
- La duración **no podrá exceder en ningún caso de los 6 meses** y solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales imprevisibles.

▪ **Limitar la duración del contrato por circunstancias de la producción a menos de 12 meses**

Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios 21-23, art. 32:

(...) a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Quando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria 22-25, art. 25:

Modalidades de contratación y contratos a tiempo parcial.

Las empresas podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente en cada momento, con las particularidades y limitaciones que se detallan en este convenio.

Los contratos de trabajo por circunstancias de la producción consistentes en el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, (artículo 15.2. del ET) podrán tener **una duración máxima de seis meses.**(...)

Comercio de Baleares 19-23-RS26, art. 17:

Contratos eventuales.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T, podrán realizarse a lo largo de todo el año y hasta una duración **máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses**, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieren.

A la finalización de estos contratos la persona trabajadora **tendrá derecho a una compensación equivalente a 14 días de salario por año de servicio** o a la proporción que resulte de ser el periodo trabajado inferior al año.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado a que se refiere el presente artículo 17, de acuerdo con la Disposición transitoria tercera punto 2. Del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, de garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que se hayan celebrado antes del 31 de diciembre de 2021, se registrarán en su integridad por lo previsto en dicho artículo.

Los referidos contratos que se hayan celebrado desde el día 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, de acuerdo con la Disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se registrarán por lo regulado en el citado artículo si bien su duración no podrá ser superior a seis meses.

La modalidad contractual prevista en el vigente artículo 17 del presente Convenio Colectivo sectorial de Comercio para la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, a partir de día 31 de marzo de 2022, inclusive, quedará, a todos los efectos legales, sin efecto, siendo nulos de pleno derecho cualquier tipo de contrato celebrado al amparo de dicho artículo a partir de la indicada fecha.

Empresas que realizan actividades deportivas para terceros de Álava 23, art. 18:

Contratos de duración determinada (...)

— Contrato por circunstancias de la producción:

- Las personas trabajadoras mediante esta modalidad contractual **no podrán ser más del 5 por ciento del total** de las personas trabajadoras en la empresa, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.
- La duración **no podrá exceder en ningún caso de los 6 meses** y solo se podrá acudir a esta modalidad contractual por circunstancias ocasionales imprevisibles.

Vigilancia acuática y socorrismo de Baleares, 23-25, art. 10:

3. CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, entendiéndose por circunstancias de la producción el incremento ocasional e

imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de esta modalidad contractual **podrá ser de hasta nueve meses**. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Este tipo de contratación **se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de las personas trabajadoras fijos discontinuos**, teniendo preferencia el trabajador o trabajadora fijo discontinuo de sus mismas funciones y centro de trabajo sobre el trabajador o trabajadora eventual.

▪ Información sobre la contratación a la representación legal de las personas trabajadoras

Contact Center, 20-26. Art.16

Información sobre la contratación.

Las empresas deberán entregar copia básica de los contratos indefinidos, y de duración determinada a la representación legal de las personas trabajadoras, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias.

En caso de contratación verbal las empresas entregarán informe a la representación legal de las personas trabajadoras, con los datos personales, fecha de alta y baja, causa, y copia del parte de alta en la seguridad social.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras, de forma diferenciada para el personal de estructura y personal de operaciones, de la evolución del empleo respecto al trimestre anterior y con indicación expresa de altas y bajas y su modalidad de contratación.

A su vez, las empresas informarán trimestralmente a la Comisión Paritaria de los contratos realizados, de forma diferenciada para el personal de estructura y personal de operaciones, con indicación de la modalidad y número de personas contratadas. Dicha información deberá estar en poder de la Comisión Paritaria antes de los 30 días posteriores a la finalización del trimestre natural.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

▪ Incrementar las indemnizaciones de los contratos temporales

Salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos en España 23-25, art 25:

Extinción del contrato.

a) Cuando la duración del contrato del personal artístico, técnico y auxiliar incluidos en el régimen especial, incluidas las prórrogas, sea superior a un año, estos/as tendrán derecho, al finalizar el contrato, a una indemnización de doce días por año de trabajo efectivo, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. **Cuando la duración del contrato, incluida, en su caso, las prórrogas, sea superior a dieciocho meses, la indemnización a abonar será, como mínimo, de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar veinte días de salario por cada año de servicio.**

Si el contrato del profesional, por las causas que fuere, se hubiese convertido en indefinido, se estará a la legislación general de aplicación.

Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 20-24, art.16:

Contratos en el sector de empresas de investigación de mercados y de la opinión pública.

(...) Cuando se utilice el contrato por circunstancias de la producción de carácter imprevisible, la terminación anticipada del mismo tendrá la consideración de rescisión del contrato por causas objetivas a efectos indemnizatorios (20 días por año).

Empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de Valencia 21-23, arts. 25, 26 y 30:

Artículo 25.-INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.

El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que el contrato sea para la formación o en prácticas, una indemnización de 24 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato fuese inferior o igual a dos meses, la indemnización será de 12 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato se extinguiese por mutuo acuerdo, la indemnización anterior será de 10 días por año de servicios (...).

Comercio de Baleares 19-23-RS26, art. 17:

Contratos eventuales.

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b del E.T, podrán realizarse a lo largo de todo el año y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieren.

A la finalización de estos contratos la persona trabajadora **tendrá derecho a una compensación equivalente a 14 días de salario por año de servicio** o a la proporción que resulte de ser el periodo trabajado inferior al año.

Contratos fijos-discontinuos

Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling) 22-25, art.23:

Fomento de la Contratación Indefinida.

Las empresas deberán dotar de la mayor estabilidad y calidad al empleo de las personas trabajadoras. Con ese fin, cada una de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberá constituir, dentro de los tres meses siguientes a su entrada en vigor, si no la tuviera ya constituida, una comisión de seguimiento del empleo. Esta comisión deberá analizar, con una periodicidad mínima anual, los contadores de la jornada efectivamente realizada por su personal, de manera que, si el volumen sostenido de la actividad lo justifica, se pueda acordar, entre otras medidas, la **conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos, de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial, y de éstos en fijos tiempo completo**, en el número y con arreglo a los criterios y procedimientos que se pacten en el seno de la Comisión.

La Comisión tendrá asimismo las competencias que le atribuya el presente convenio colectivo.

Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León 21-25, art. 23:

Contratación y empleo.

Las empresas tendrán un porcentaje nunca inferior al 80% de contratos indefinidos en relación a la plantilla total para esta actividad.

Los trabajadores acogidos al ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente. No obstante, lo anterior y debido a las particularidades del Sector, las partes acuerdan que la fórmula de contratación más acorde de las existentes, con esta actividad, es la de «fijo discontinuo».

Contrato Indefinido de Fijo Discontinuo

a) Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente (Art.– 16 del E.T.), con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

b) Además, y en todo caso, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que sean contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de, al menos 5 meses cada año, al iniciar el tercer llamamiento consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

Para el programa Conciliamos, por la especificidad que presenta este servicio, serán fijos discontinuos y por lo tanto aceptados como tal por las partes firmantes de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores/as que sean contratados bajo la modalidad de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción y que presten servicios dos cursos escolares completos y consecutivos al iniciar el tercer curso consecutivo para realizar las mismas funciones que venían realizando en las contrataciones precedentes.

c) El llamamiento de estos trabajadores deberá realizarse de forma fehaciente, de forma escalonada teniendo en cuenta los centros o servicios, en función de las necesidades de estos. El orden de llamamiento será por antigüedad y en igualdad de tramo de antigüedad será por orden alfabético del primer apellido. El trabajador/a deberá responder y comunicar a la empresa su voluntad de aceptar la incorporación al puesto de trabajo en la fecha señalada en el requerimiento. Si el trabajador, una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo, salvo causa que lo justifique.

d) Las empresas, procuraran la ampliación de jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad de contratación y que no tengan contemplada la jornada completa, en el caso de que la empresa necesite cubrir un mayor número de horas, debido a cualquier ampliación del servicio.

Limpieza de Edificios y Locales de Madrid 22-24, art. 48:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos. —Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento a la persona trabajadora, se entenderá a todos los efectos que la persona trabajadora acepta, salvo que expresamente manifieste su desistimiento por escrito.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando la persona trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante, lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación. Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas. Cuando la persona trabajadora sea contratada para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Comercio de Baleares 19-23-RS26, art. 15:

Contratación de personas trabajadoras fijas de carácter fijo-discontinuo

1) Garantía de ocupación.-

Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, de acuerdo con las siguientes normas:

Para las personas trabajadoras que hayan alcanzado o alcancen, dos períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a los seis meses al año, con la condición contractual de fijas o fijos de trabajos discontinuos, la garantía de ocupación será de seis meses al año.

Las personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará a partir del día siguiente a la entrada en vigor del vigente Convenio Colectivo la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los dos primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del tercer año de prestación de servicios como fijo-discontinuo por un periodo de ocupación no inferior a la media resultante.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas del empresario sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos; deberá preavisar a la persona trabajadora, por escrito (Anexo I), con una antelación mínima de quince días naturales.

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que establece el párrafo anterior, lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

Las personas trabajadoras deberán conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos quince días de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, dispondrán de una relación de las personas trabajadoras fijas-os discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

Limpieza de edificios y locales de Alicante 20-23, art. 11:

(...) Contratos de trabajo, mantenimiento de empleo y períodos de prueba.

Por ello, y sin perder de vista la reserva de negociación en materia de contratación a favor del convenio estatal, publicado en el BOE de 23/05/2013, se acuerda de forma provisional y temporal, y en tanto en cuanto se regule de forma definitiva esta materia en el convenio sectorial estatal, la posibilidad de formalización de **contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, única y exclusivamente circunscritos a la contratación para la realización de actividades de limpieza de centros docentes** que precisen de jornadas parciales, siempre ligados al periodo de actividad de cada centro docente en función de su propio calendario anual.

Hospedaje de Madrid 21-24, art. 10:

Apartado B) Contrato fijo discontinuo (...)

3. Garantía de ocupación

Cualquier persona trabajadora contratada bajo la modalidad contractual de contrato fijo discontinuo, durante tres periodos anuales consecutivos en la misma empresa, por tiempo igual o superior a 6 meses- a la entrada en vigor del presente convenio-, tendrá una garantía de ocupación anual, equivalente a la media de los últimos años y nunca superior a los 10 meses.

A partir de la publicación del presente convenio, la garantía de ocupación consolidada durante tres años consecutivos, en la misma empresa, nunca podrá superar los nueve meses de duración.

Se establece una garantía mínima de ocupación de 6 meses, salvo cuando las características de los trabajos efectuados, o por la temporada en que éstos se desarrollen, sea inferior a la garantía establecida.

Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 20-24, art. 16:

Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública

En el contrato fijo discontinuo **no se podrá considerar período de inactividad laboral** los festivos, fines de semana, vacaciones ni ningún otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral. En consecuencia, la finalización del periodo de actividad se producirá siempre el día laborable posterior a los festivos, fines de semana, vacaciones y cualquier otro supuesto de interrupción o suspensión retribuida de la prestación laboral; fecha hasta la cual se devengan los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.

(...)El contrato fijo discontinuo a tiempo parcial para las personas trabajadoras destinadas a la actividad de Campo Telefónico y personal (F2F):

(i) Tendrán garantizada una planificación de jornada mínima de seis horas diarias.

(ii) Tendrán garantizada la prestación del servicio durante un mínimo de 180 días en un periodo de doce meses consecutivos, salvo suspensión de la relación laboral debida a las causas contempladas en los artículos 45, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

(...)

Si existiesen circunstancias excepcionales que determinen un preaviso menor a los 5 días naturales previstos anteriormente, y la persona trabajadora no atiende al llamamiento en un plazo inferior a los 5 días naturales previstos, la no incorporación de la persona trabajadora al servicio no podrá conllevar

la extinción automática de la relación laboral por desistimiento voluntario unilateral de la persona trabajadora.

(...) 10. Cuando una persona trabajadora esté en periodo de inactividad durante más de seis meses y existan personas trabajadoras en la empresa con menor antigüedad trabajando dentro de su nivel y grupo profesional, metodología, turno y jornada, la persona trabajadora podrá rescindir su contrato y percibir la indemnización que legalmente corresponda para el despido improcedente.

Hostelería de Baleares 23-25, art. 8:

Personas trabajadoras fijas discontinuas

2. GARANTÍA DE OCUPACIÓN. - Las personas trabajadoras que, en el año 1992, o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de dicho año, tres periodos anuales consecutivos prestando servicios en la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

A partir de 2022, las ocupaciones de los años 2020 y 2021 no serán tenidas en cuenta para el cómputo y cálculo de las garantías mínimas de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas previstas en el artículo 8º, apartado segundo, párrafos primero y segundo, del Convenio.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que no tengan garantizado el tiempo mínimo de llamamiento regulado en el párrafo anterior por no haber alcanzado la media de ocupación que se exige, se les garantizará la media de ocupación que hayan realizado durante los llamamientos de los tres primeros años. En este supuesto, la empresa convocará a la persona trabajadora para restablecer la prestación de sus servicios a partir del cuarto año de prestación de servicios como fijo discontinuo por un periodo de duración de ocupación no inferior a la media resultante.

Lo anterior se establece, sin perjuicio de lo regulado en la disposición adicional séptima del presente convenio para personas trabajadoras fijas discontinuas con garantías de ocupación anterior al 1992.

3. CONDICIONES DE LA GARANTÍA DE OCUPACIÓN. - Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los periodos de ocupación garantizados se prestarán de forma continuada dentro del año natural. No obstante, estos periodos continuados podrán ser fraccionados durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas y organizativas de la empresa y sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, por una sola vez y por un tiempo máximo de cuarenta y cinco días dentro del año natural. La empresa, en estos casos, deberá preavisar a la persona trabajadora por escrito, tanto de la interrupción como de la reanudación, con una antelación mínima de cinco días naturales.

La ejecución de los periodos garantizados de ocupación que se establece en el párrafo anterior lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estas personas trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, periodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. La persona trabajadora deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos, siete días naturales de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores periodos de actividad.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá disponer de la empresa de una relación de las personas trabajadoras fijas discontinuas que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de los mismos.

Lo establecido en los apartados 2 de este artículo y disposición adicional octava del presente convenio, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen o hayan completado tres periodos anuales de ocupación consecutivos como personas trabajadoras fijas discontinuas.

Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza 21-24, art. 15:

e) Contrato a tiempo parcial.

Se podrá concertar contratos de trabajo a tiempo parcial en los supuestos en los que proceda según la legislación vigente. **Los contratos de trabajo fijos discontinuos solo podrán formalizarse en la modalidad de tiempo completo.**

Los contratos a tiempo parcial de duración igual o inferior a cuatro horas diarias, serán realizados en jornada continuada.

Contratos a tiempo parcial

Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios 21-23, art. 32:

– Contrato a tiempo parcial. Las partes signatarias del presente Convenio reconocen que la modalidad de contratación a tiempo parcial puede configurarse como un instrumento adecuado de fomento de la contratación estable en la coyuntura actual, siempre y cuando se acredite el carácter parcial de los servicios prestados y no se utilice para precarizar la contratación a jornada completa.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

En aquellos supuestos que el trabajador fuese contratado a un número de horas inferior a tres diarias, su jornada será continuada.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

En tal caso, el número de horas complementarias pactadas, **no podrá exceder del 30 por 100** de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial.

A efectos de la distribución de las horas ordinarias y de las complementarias pactadas se estará a lo siguiente:

La empresa fijará los horarios de cada uno de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, el mes anterior a la realización del mismo, poniendo en conocimiento además la forma de realización de las horas complementarias tres días antes mediante aviso en su puesto de trabajo, exponiéndose en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Sólo en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Estas horas complementarias voluntarias no se computan a efectos del porcentaje previsto en el apartado anterior.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Industria fotográfica 22-25, art. 6:

6.10 Contrato a tiempo parcial

*(...) Las horas complementarias pactadas para este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente, **no podrán exceder del 40% de las horas ordinarias contratadas**, pero, en todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de límite legal del trabajo a tiempo parcial. El trabajador deberá de conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.*

Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 22-24, art. 19:

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 26 de este Convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

4. Las personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme el régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

*El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato. El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial, conforme lo establecido legalmente, **no podrán superar el 45 por 100 de las horas ordinarias** objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.*

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días

laborables, una vez cumplido un año desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

- Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET.
- Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Aquellas personas trabajadoras que en un año natural hayan agotado la totalidad de las horas complementarias obligatorias pactadas **consolidaran, en el año natural siguiente, el 20 por 100 de las mismas pasando, de este modo, a considerarse como parte de su jornada ordinaria** ampliándose, así, la misma con los límites establecidos al efecto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Para que se lleve a cabo la citada consolidación de horas, la persona trabajadora deberá mostrar su acuerdo al respecto y solicitarlo por escrito dentro del mes de enero del ejercicio en el que se debe llevar a cabo la consolidación. Al respecto de la consolidación que se desarrolla en el presente apartado, se establece que se respetará en las empresas cualquier otro acuerdo existente con anterioridad y que prevea unas condiciones de consolidación más beneficiosas para las personas trabajadoras.

En cuanto a la distribución de la jornada a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Agencias de viajes 23-24, art. 25:

Trabajo a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación.

Formalización: En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

25.1 Horas complementarias: Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. El/la empresario/a solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico formalizado por escrito entre trabajador/a y empresa respecto a las mismas en el contrato. Se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial **con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual y no podrán exceder del 50 % de las horas ordinarias** contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial.

La concreción de las horas complementarias deberá comunicarse al trabajador/a con un preaviso mínimo de quince días.

25.2 Retribución: Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del/de la trabajador/a que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.

Comercio de flores y plantas 21-23, art. 15:

Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del E.T. o normativa que la desarrolle o sustituya.

Este contrato se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada laboral a tiempo completo prevista en el presente convenio.

Se entenderá concertado a tiempo parcial cuando la prestación efectiva del trabajador contratado no es inferior a 20 horas a la semana u 80 horas al mes, siendo en cómputo anual inferior al 77 % de la jornada de trabajo anual establecida en el presente Convenio.

Se convertirán en contratos a jornada completa quienes durante 60 días hayan realizado ampliaciones de jornada.

*El personal contratado a tiempo parcial tendrá **preferencia** ante nuevas contrataciones, para cubrir las vacantes que se produzcan en tiempo completo. A tal efecto la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con 15 días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro del período mencionado.*

Grandes almacenes 23-26, art. 10:

A. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

*A.1) En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, tendrán **preferencia** sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todas las personas trabajadoras conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida.*

A.2) Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas, así como los criterios para su distribución en los términos previstos en el presente convenio.

A título indicativo se podrán establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias. A tal efecto podrán tener la consideración de franja horaria los turnos de referencia horaria que puedan establecerse con carácter general en el ámbito de empresa.

El pacto de horas complementarias, cuando legalmente sea posible, podrá alcanzar al 60 % de las horas ordinarias contratadas. En dicho pacto deberán indicarse, de forma diferenciada del resto de horas complementarias, las horas complementarias a realizar exclusivamente en domingo y festivos.

No será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de cuatro horas) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a cuatro horas.

Sólo será exigible la realización de horas complementarias en días en los que no esté planificada jornada ordinaria para un mínimo de cuatro horas continuadas y siempre dentro de la franja contratada.

La persona trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley.

En los términos previstos por la legislación vigente las empresas podrán ofrecer a las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

A.3) La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente, por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, cuando se den los supuestos que justifican la contratación eventual por circunstancias de la producción. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.4) En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el artículo 5.º del presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

A.5) A lo largo de la vigencia del convenio las personas trabajadoras a tiempo parcial podrán ampliar su jornada ordinaria contratada por la **consolidación del 20 por ciento** del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la consolidación. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres. El derecho a la consolidación se producirá cada tres años.

El porcentaje de derecho a la consolidación previsto en el párrafo anterior será del 25 % sobre las horas complementarias que se realicen en domingo y/o festivo, en los mismos plazos y términos. La consolidación de estas horas, como ampliación de jornada ordinaria contratada, estará necesariamente vinculada a su ejecución en domingo o festivo.

A.6) En el ofrecimiento de realización de horas complementarias las empresas seguirán un reparto equitativo de las mismas.

Para la verificación de este principio las empresas darán cuenta, con periodicidad anual, a la representación legal de las personas trabajadoras del número de horas complementarias realizadas, así como su carácter y distribución.

Grupo VIPS 20-24, art. 12:

Contrato a tiempo parcial

(...) En el transcurso de un año, aquellos/as trabajadores/as con ampliaciones temporales y Horas Complementarias que se hayan realizado de forma regular, estructural y en el mismo centro de trabajo en dicho período anual, se consolidarán a voluntad del trabajador como jornada ordinaria siempre respetando la naturaleza causal de la carga de trabajo que da lugar a la ampliación, los límites del convenio y de la legalidad vigente. El comité intercentros realizará un seguimiento de esta materia.

Grupo UNIDE, Unión de detallistas españoles, Soc.Coop. UNIDE y Trípode SA. 22-25, art. 12:

Modalidades de contratación. (...)

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar **al 30% de las horas ordinarias contratadas** que para que sean exigibles deberán solicitarse por la Dirección con el preaviso legal de siete días y en atención al pacto específico de realización de horas complementarias. Tampoco será exigible la realización de horas complementarias cuando no vaya unida al inicio o fin de la jornada ordinaria, y sólo será posible una interrupción (nunca mayor de dos horas y media) si la jornada efectivamente realizada tal día es superior a seis horas. Se **producirá el derecho a la consolidación del 30% de la media de horas complementarias efectuadas cada dos años consecutivos.**

El trabajador podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por los supuestos establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, por estudios o por prestación de otro trabajo, siempre que se acredite que resultan incompatibles.

Empresas de restauración de Guipúzcoa 23-26, art. 28:

Jornada de trabajo y calendario laboral

2. No obstante a lo anterior, ante las particularidades en el subsector de colectividades (comedores escolares, comedores de empresas, hospitales, etc), donde la contratación es mayoritariamente femenina; bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo parcial y con una prestación de servicios que se desarrolla en determinadas franjas horarias, las partes firmantes consideran necesaria una reducción de la jornada anual ordinaria de trabajo de las personas trabajadoras de dicho sector. Todo ello al ser conscientes de que la configuración del servicio dificulta que quienes trabajan en este ámbito puedan aspirar a mejorar su jornada de trabajo durante su vida laboral, con las consiguientes repercusiones en materia de prestaciones de Seguridad Social. En consecuencia, la jornada de trabajo anual de las personas trabajadoras del sector de colectividades será:

— 1.708 horas anuales durante el año 2023.

— 1.693 horas anuales durante el año 2024.

- 1.668 horas anuales durante el año 2025.
- 1.643 horas anuales durante el año 2026.

Contratos formativos

Grupo de Supermercados Carrefour 23-26, art. 10:

Contratación

C) Contratos formativos

8. Como compensación a la especialidad de las modalidades formativas previstas en este convenio colectivo, la empresa se compromete a transformar en indefinidos el 75 por ciento de los contratos de formación en alternancia cuando agoten el plazo máximo de duración previsto en este Convenio.

Grupo Eroski, 21-23, art. 22:

6. Modalidades de contratación.

6. Contrato formativo: Si las empresas decidiesen en un futuro la utilización de las modalidades de contratación recogidas en el artículo 11 ET, se comprometan a que se retribuyan durante toda la vigencia del contrato con el 100% del salario Grupo que corresponda.

Hostelería de Castellón 22-24, art. 5:

Contratación

A.1. FORMATIVO EN PRÁCTICAS. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

La retribución en prácticas será del 75 por ciento durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por ciento durante el segundo, del salario base o garantizado fijado en este Convenio para un trabajador/a que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

*A la finalización de dicho contrato, salvo que la persona contratada se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, **percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo**, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.*

A.2. FORMATIVO EN ALTERNANCIA. - En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el ALEH y la legislación vigente.

*A la finalización de dicho contrato, salvo incorporación con contrato fijo de plantilla a la empresa, se percibirá una **indemnización de 8 días por año de servicio efectivo**, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año*

Comercio del metal de Barcelona 22-24, art. 13:

3 Contrato de formación en alternancia:

...Años 2023 y 2024:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2023 y 2024, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

Regulación de la descentralización organizativa de las empresas

- **Equiparación de las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras de las contratas con las de las personas empleadas de la empresa principal**

Limpieza de edificios y locales de Asturias 21-23, art. 30:

Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social.

Las empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes del Servicio de Salud del Principado de Asturias, abonarán a los trabajadores/as adscritos/as a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla del Servicio de Salud del Principado de Asturias, para el mismo período de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a cada una de las doce mensualidades del año.

Hostelería de Albacete, 22-24. Art.2

Ámbito funcional y personal

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios del párrafo anterior, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente Convenio.

En caso de no hacerlo, si no se aplicara el Convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

- **Establecimiento de cláusulas que garantizan la aplicación del convenio colectivo sectorial al personal subcontratado o externalizado a través de empresas multiservicios**

Limpieza de edificios y locales de Valencia 21-25, art. 59:

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de Trabajo, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores y trabajadoras en aplicación del presente Convenio.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las empresas de mantenimiento y gestión integral y centros especiales de empleo y también las empresas denominadas de multiservicios o servicios auxiliares).

Transporte de mercancías por carretera de Valencia 19-24, art. 40:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan limitar el uso, por parte de las empresas, de los contratos de puesta a disposición regulados por la Ley 14/1994 de 1 de Junio y R.D. 4/1995 de 13 de Enero sobre Empresas de Trabajo Temporal, de tal forma que los trabajadores contratados por este sistema no podrán superar el 15% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la empresa contratista o subcontratista sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral y el objeto de la obra o servicio contratado, se corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores/as que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal.

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

Con respecto a la aplicación del segundo párrafo del presente artículo el mismo entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2018.

Comercio textil de Barcelona 22-24, art. 68:

Representación sindical en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (...)

7. Subcontratación.

Este convenio colectivo determina que debe ser de aplicación, como mínimo, las condiciones económicas previstas en el mismo, para las empresas subcontratadas, contratadas y empresas de servicios y/o multiservicios contratadas.

La empresa contratante se compromete a incorporar esta obligación, como condición, a los contratos mercantiles que realice con las mencionadas empresas. Será entregada prueba documental del contrato mercantil que incluya esta obligación, a la representación sindical de la empresa.

- **Establecimiento de cláusulas que garantizan la aplicación del convenio colectivo sectorial al personal subcontratado o externalizado a través de centros especiales de empleo**

Limpieza de edificios y locales de Valencia 21-25, arts. 1 y 59:

Artículo. 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

*El contenido del presente Convenio Colectivo será obligatorio para todas las empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales en la provincia de Valencia; con independencia de dónde radique el domicilio social o sede central de las empresas y de la forma jurídica de éstas. Quedan incluidas expresamente en el ámbito de este convenio, **los centros especiales de empleo**, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales (...).*

Artículo. 59: Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de Trabajo, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las personas trabajadoras puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores y trabajadoras en aplicación del presente Convenio.

*Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las empresas de mantenimiento y gestión integral y **centros especiales de empleo** y también las empresas denominadas de multiservicios o servicios auxiliares).*

Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 21-24, art. 45:

Cláusula de subrogación

*(...) Cuando se trate de una nueva licitación, en el caso de que entre el personal a subrogar se encuentren personas con discapacidad que estuvieren percibiendo una retribución anual inferior a la prevista para las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo, la entidad entrante, incluidos los **centros especiales de empleo**, deberá actualizar, desde la fecha de la subrogación, la retribución anual de esas personas con discapacidad, de modo que estas perciban igual retribución que las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.*

En todo caso, las nuevas incorporaciones de personas con discapacidad realizadas por la entidad entrante con posterioridad a la subrogación, incluidos los centros especiales de empleo, deberán realizarse de manera que no existan diferencias retributivas entre ambos colectivos, debiendo percibir la persona con discapacidad igual retribución que un trabajador sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

- **Establecimiento de prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades**

Exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona 16-17-Prórroga 18-20, art. 11:

(...). Empresas de servicios integrales o de servicios: No se permite contratar a personal de empresas de servicios integrales o de empresas de servicios para prestar servicios en régimen de dependencia, es decir, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa de exhibición. Estas contrataciones se reservan a las tareas que, reuniendo un mínimo de sustantividad propia y autonomía, son susceptibles de segregación para ser explotadas bajo la coordinación y dirección de entidades o gestores ajenos a la empresa.

Hostelería de Tenerife 22-26, art. 18:

Las empresas incluidas en el presente Convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza.

Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento.

En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya sea con guardas o con vigilantes de seguridad.

Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen conveniente para el desarrollo de su actividad.

Club Náutico Puertito de Güímar 16-19, art. 12:

Acuerdo de contratación:

La empresa se compromete a que todo el personal que trabaje en las instalaciones del club náutico y con las categorías que contempla el presente convenio, sean contratados como personal del club náutico de Güímar no pudiendo subcontratar más de un 20 % del personal con empresas externas.

- **Comisión de subrogación**

Limpieza de edificios y locales de Ciudad Real 22-26, art. 6:

Comisión de subrogación. Se establece una comisión de subrogación de composición similar a la del artículo 4, al objeto de estudiar y entender los aspectos interpretativos de las subrogaciones y con el fin de elaborar una tabla de rendimiento del sector. La comisión que estará integrada por cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial, podrá emitir informes siempre que ello sea acordado por la mitad más uno de sus miembros con derecho a voto, acerca de las condiciones en que se haya producido dicha subrogación, y sobre la adecuación de la oferta económica a las condiciones económicas establecidas en el convenio.

Observatorios sectoriales

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 104:

Observatorio Sectorial.

- 1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este Convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter Paritario, integrado por la representación de las Entidades y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas en materia de adaptación de jornada, modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada, desarrollo digital y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.*
- 2. Los resultados y conclusiones que se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial durante la vigencia del Convenio Colectivo, serán llevados por las partes a la Comisión Negociadora del Convenio.*
- 3. El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.*

Seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 99:

Observatorio sectorial.

- 1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.*
- 2. El Observatorio también abordará el tratamiento del absentismo, con los objetivos principales de:*
 - Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente*
 - Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.*
- 3. También se abordará en el Observatorio el análisis del capítulo de este Convenio sobre Clasificación Profesional y los sistemas de promociones y ascensos, en orden a valorar su adecuación a la realidad actual de las empresas y las nuevas formas de organización del trabajo, analizando también la posible consideración de carreras profesionales vinculadas a la formación, entre otros factores que pudieran tenerse en cuenta.*
- 4. Los resultados y conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial serán llevados por las partes a la próxima negociación colectiva sectorial para ser tenidos en cuenta en la misma, sin perjuicio de la posibilidad contemplada en el n.º 1, párrafo 2.º del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.*
- 5. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación, Comisión de Igualdad de oportunidades y empleo y Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.*

6. Sobre la base de las informaciones recibidas de las referidas Comisiones Paritarias y, recogiendo, también, sus propias iniciativas, actuaciones y análisis realizados, el Observatorio Sectorial elaborará una Memoria recogiendo las actividades desarrolladas, así como las conclusiones o propuestas que de dicha actividad se pudieran derivar. El Observatorio se reunirá, al menos, dos veces cada año.

7. El Observatorio estará integrado por 7 miembros por la Representación Empresarial y otros 7 por la Representación de las personas trabajadoras, designadas por las respectivas Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, incorporando también la composición paritaria en el seno de cada Representación, si bien, a efectos de adopción de acuerdos, se tendrá en cuenta la representatividad de cada Organización a la firma del Convenio.

Por cada Organización sindical se podrá designar un vocal suplente.

El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

La Representación Sindical dispondrá de un crédito de 500 horas/mes retribuidas para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada Sindicato a la firma del Convenio, en módulos que no podrán superar las 70 horas/mes en su asignación a cada miembro de su representación.

Empresas de seguridad 23-26, DA2ª:

Observatorio Sectorial.

La preocupación de los firmantes sobre la actual situación del sector y su compromiso activo de defensa de este Convenio, les lleva a mantener el funcionamiento del Observatorio Sectorial, compuesto por los mismos, y que se reunirá con una periodicidad mensual, para valorar la evolución de éste y hacer un seguimiento del cumplimiento de las normas por parte de las empresas que operan en el sector.

Cadenas de tiendas de conveniencia 21-22-RS23, art. 16 bis:

Observatorio Sectorial.

Las partes acuerdan la constitución de un Observatorio Sectorial, paritario por ambas partes, sindical y empresarial, que seguirá la evolución de las nuevas formas de contratación legalmente establecidas en el Sector de Cadenas de Tiendas de Conveniencia.

En el marco de este Observatorio se establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras contratadas bajo la fórmula del contrato de duración determinada a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Exhibición cinematográfica de Barcelona 19-21-RS23, art. 30:

Desempleo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia del cierre del local, regulación de empleo, u otras causas análogas, pasen a situación de desempleo o que estén inscritos en la Oficina Pública de empleo, deberán ser llamados con carácter preferente por las empresas del sector que contraten nuevo personal, todos ellos superando el periodo de prueba.

Los trabajadores y empresas afectados por este artículo, comunicarán su situación a la Comisión, creando esta un censo de demandas a los efectos de dar cumplimiento al presente artículo.

El nombre de dicha comisión será el de Comisión de Seguimiento del Empleo.

Esta comisión se constituye con la finalidad de mantener los puestos de trabajo en el sector de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona, viniendo las partes, admitida y reconocida la buena fe de cada una de las restantes, a comprometerse a colaborar y coordinarse en la consulta, análisis, planificación y vigilancia para prevenir y evitar la pérdida de los mencionados empleos.

Para su funcionamiento se atenderá a las siguientes normas:

a) Estará compuesta por representantes de los trabajadores y de las empresas.

b) Las reuniones tendrán lugar en la sede del Gremio de Empresarios de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona.

c) En cada reunión se levantará acta de lo tratado y acordado, dándose copia a todas las partes para su modificación, de crearlo necesario, y para su aprobación y firma.

d) La periodicidad de sus reuniones será trimestral, fijándose la fecha y la hora para la siguiente al término de cada reunión, pero pudiendo reunirse también cualquier otro día que alguno de sus miembros, por considerarlo necesario o urgente, así lo pida y esté justificado.

Las competencias de esta comisión se definen y concretan en:

a) El conocimiento por parte de la comisión, de los ceses que se produzcan en el sector por reducción de plantilla, cierre de local, o reforma.

b) La discusión, basándose en lo expuesto en el apartado anterior, sobre la mejor aplicación posible de las medidas a adoptar.

c) El planteamiento, estudio y refrendo consensuado de propuestas que frenen y/o mermen el impacto del desempleo.

d) Velar por el mantenimiento de los puestos de trabajo.

e) Se guiará por la legislación vigente, sin que ello suponga menoscabo alguno de la finalidad para la que ha sido creada.

f) Las partes se comprometen al obligado cumplimiento de los acuerdos consensuados que se alcancen en su seno.

Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 20-24, art. 45:

(...) Se creará un **Observatorio de Igualdad Sectorial**, especializado en esta materia, cuyo objetivo será el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial. Este Observatorio estará compuesto por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria.

El Observatorio de Igualdad Sectorial tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

Protocolos de empleo

Banca 19-23, art. 12:

Criterios y procedimientos en procesos de reordenación.

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. En este contexto, elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

Limpieza de edificios y locales de Cádiz 21-23, art. 24:

Fomento de empleo y mantenimiento de plantilla.—Dado el gravísimo problema de paro existente en nuestra provincia, las Asociaciones Patronales AGEL y ASPEL, firmantes de este Convenio, se comprometen a recomendar a todos sus afiliados que, para paliar dicho paro, hagan todo lo posible por mantener los puestos de trabajo y fomenten la creación de nuevos.

Nueva Rioja 21-22, DT2ª:

Garantías. Ambas partes convienen en la necesidad de mantener el nivel de empleo actual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Para ello se establecen las siguientes garantías:

a) La Empresa garantiza la permanencia en el empleo de los trabajadores que actualmente están en plantilla de Nueva Rioja, S.A., no pudiendo realizar despidos individuales por causas objetivas, económicas, técnicas, ni organizativas o de producción durante la vigencia del Convenio. No obstante lo anterior, en caso de incumplimiento por parte de la Empresa, y de que un despido objetivo sea declarado judicialmente como improcedente, esta deberá indemnizar al trabajador despedido con la indemnización máxima legalmente establecida a 31 de diciembre de 2011 para el despido improcedente, incrementada en un 20 % en los días (54 días) y en el límite de mensualidades máximo de la indemnización (50 mensualidades). En caso de que un despido objetivo sea declarado judicialmente como procedente, la indemnización será de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 27 mensualidades. Asimismo, se acuerda que para el cálculo de la indemnización por extinción del contrato, se tendrá en consideración el salario bruto anual que cada trabajador perciba, incluyendo el importe íntegro de las 16 pagas a las que los trabajadores tienen derecho, independientemente del resultado de la empresa y del cobro parcial de las mismas que se hubiera podido producir durante los años de vigencia del presente Convenio.

b) Independientemente de las medidas de ajuste salarial a adoptar (en su caso), se garantiza que quedará intacto el derecho al percibo de las 16 pagas completas (12 pagas mensuales + 4 pagas extraordinarias) para todos los trabajadores a partir del 31 de diciembre de 2018. No obstante, durante el 2019, como quiera que se mantiene la cláusula de mantenimiento de empleo y que se estará negociando el Convenio colectivo, expresamente se acuerda mantener la retención de las pagas de junio, septiembre y diciembre sin que afecte a la paga de beneficios devengada en 2019 y pagadera en 2020 (art. 17). No obstante, si llegado el 31 de diciembre de 2019, no se hubiera alcanzado un acuerdo la empresa vendrá obligada a abonar el importe íntegro de las citadas pagas y no tendrá derecho a retener cuantía alguna, quedando liberado el 1 de enero de 2020 de la obligación de mantener el empleo.

c) Se creará una Comisión de Seguimiento para informar al Comité de Empresa de forma trimestral, por escrito, de la evolución de los resultados de la Compañía por parte de la Dirección de la Empresa.

Asimismo, se dará cuenta al Comité de empresa de las cantidades retenidas a los trabajadores de las pagas extraordinarias y de la parte, si fuera necesaria, de la paga el artículo 17.

Bolsas de trabajo

Monitores de Comedores Escolares de Aragón 19-23, art. 15:

Personas que prestan servicios para las APAS.—La empresa se compromete a la creación de una bolsa de empleo a la que se adscribirán voluntariamente aquellas personas que, habiendo prestado servicios en calidad de monitoras de comedores escolares para las APAS ó AMPAS, hubieran visto extinguido su contrato de trabajo. Tal inclusión será considerada por las empresas como mérito preferente para la contratación.

Limpieza de Edificios y Locales de Jaén 20-22, art. 29:

Contratación

Se estudiará la creación de una bolsa de contratación provincial. El funcionamiento, baremo, etc., será objeto de debate por parte de la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del mismo.

Alcanzado acuerdo, se remitirá a la Delegación Provincial de Empleo para su registro y publicación como parte integrante del presente Convenio.

Si el acuerdo no fuese completo, los puntos discrepantes serán objeto de mediación tras las consultas y reuniones necesarias ante el Istmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo de Jaén, quien resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la remisión de la documentación por la Comisión Paritaria. Esta mediación será vinculante para ambas partes y una vez producida ésta se dará el trámite administrativo previsto para el caso de acuerdo.

Mejoras en la regulación de los despidos y de la movilidad geográfica

Limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa 18, art. 47:

Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a las trabajadoras y trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, las empresas:

a) Notificarán por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece la trabajadora o el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.

b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año, con tope de doce años de antigüedad.

La mejora de indemnización CAS será siempre cotizable y tributable.

Comercio en general de Girona 21-22. Art. 18.

Control de la contratación.

(...) Se establece un periodo de prueba para todos los contratos indefinidos de 6 meses. A partir del primer día del tercer mes del período de prueba si la empresa decide finalizar la relación contractual indemnizará al trabajador con 12 días por año trabajado.

Alojamientos de Guipúzcoa, 20-24, art. 25:

Artículo 25.º Despidos.

A) *Por causas objetivas.*

Con carácter previo a la notificación a las personas trabajadoras, de la decisión de la empresa en materia de despidos por causas objetivas, la Dirección de la misma estará obligada a:

- 1) Notificar por escrito a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, las medidas que se van a adoptar y los documentos que justifiquen tal pretensión.*
- 2) Conceder un plazo de 4 días desde la fecha de notificación, para que los Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal emitan el informe al respecto.*
- 3) Satisfacer, en caso de acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, la siguiente indemnización:
— 20 días por año de servicio con un máximo de 400 días de indemnización.*
- 4) Conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de un mes.*

Durante el período de preaviso, el/la trabajador/a, o su representante legal si se trata de un/a disminuido/a que lo tuviera, sin pérdida de su retribución, tendrá derecho a una licencia de 8 horas, o dos medios días semanales, con el fin de encontrar nuevo empleo.

B) *Disciplinarios.*

En los casos de despido disciplinario, los/as Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, tendrán un plazo de 5 días desde la fecha de notificación, para emitir informe al respecto.

C) *Suspensiones de contrato por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.*

Cuando exista expediente administrativo con suspensiones temporales de empleo, y siempre que la autoridad laboral exonere a las empresas de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, la empresa complementará la prestación por desempleo que le corresponda al/la trabajador/a. Las empresas únicamente complementarán la prestación por desempleo cuando exista exoneración a las cuotas de la Seguridad Social y el coste total del complemento para la empresa será el equivalente a la exoneración recibida por la empresa en cada momento.

Esto es, el coste máximo del complemento en ningún caso superará la cantidad recibida por la empresa en concepto de exoneraciones en cada momento.

La presente redacción del artículo 25.c) surtirá efectos a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, en todos los expedientes de regulación de empleo presentados a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 26.º *Finiquito.*

Todo/a trabajador/a podrá exigir, con tres días hábiles de antelación de la firma, copia del recibo finiquito, para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de su firma.

Asimismo podrá exigir la presencia del/la Delegado/a de la Sección Sindical, Delegado/a de Empresa o Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 27.º *No discriminación.*

Se entenderán nulas las decisiones unilaterales de la empresa, que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y de más condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión, o no, a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros/as trabajadores/as en la empresa.

Empresas navieras, consignatarias de buques y estibadoras de Valencia 21-23, arts. 25, 26 y 30:

Artículo 25.-INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.

El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que el contrato sea para la formación o en prácticas, una indemnización de 24 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato fuese inferior o igual a dos meses, la indemnización será de 12 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato se extinguiese por mutuo acuerdo, la indemnización anterior será de 10 días por año de servicios

Artículo 26.- INFORMACIÓN FINIQUITOS.

1. La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona podrá solicitar la presencia de RLPT en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la RLPT, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esa posibilidad. Si la empresa impidiese la presencia de la RLPT en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan al personal fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

3. Se garantiza en los documentos de finiquito que las personas eventuales bajo cualquier modalidad de contratación percibirán las revisiones salariales pactadas en este convenio, aún sin estar activos en el momento de la firma del acta de dicha revisión.

Artículo 30.- TRASLADOS FORZOSOS

En materia de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sin menoscabo de la regulación prevista en este convenio.

En los traslados por conveniencia de la empresa, esta abonará todos los gastos que los mismos supongan para el/la trabajador/a y sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo debidamente justificados, y además 30 días de dietas.

*Salvo que la causa del traslado sea por razones económicas, **si la persona trabajadora optase por la extinción del contrato, percibirá al menos una indemnización de 25 días por año prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.***

Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando el/la trabajador/a así lo reclame.

Los traslados deberán notificarse, por escrito, con 30 días de antelación.

Instancia de negociación previa en los procesos de reestructuración

Industria Fotográfica 22-25, art. 12.11:

*En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de las personas trabajadoras y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por su personal técnico y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. **El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de treinta días naturales**, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.*

Banca 19-23, art. 12:

Criterios y procedimientos en procesos de reordenación

(...) Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

(...) Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de negociación

con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones (...)

Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales 23-24 DA1ª:

Cláusula de empleo.

Ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. Para ello, se recomienda a las partes, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de las personas trabajadoras para buscar las fórmulas que permitan minimizar el impacto de cualquier proceso de reestructuración en el volumen de empleo.

Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

Las entidades promoverán la formación de su personal asalariado con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

Jubilación parcial

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 24:

*Contratos de relevo y jubilación parcial: En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, estas vendrán **obligadas** a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a jubilado/a parcialmente podrá pactarse la **acumulación** del tiempo de este último en una determinada época del año.*

Industria fotográfica 22-25, art. 17:

3. Jubilación parcial. Procedimiento de Aplicación.

*Las Empresas aceptarán **obligatoriamente** las solicitudes de Jubilación a Tiempo Parcial que le formulen los trabajadores mayores de 62 años, siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:*

– Que no exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo.
– Que el trabajador preavise con una antelación de doce meses respecto de la fecha de la pretendida Jubilación Parcial.

– Que el número de Jubilaciones Parciales no supere el diez por ciento (10%) anual de la plantilla

No obstante, considerando las especiales características del sector se procurará aplicar la jubilación parcial desde la edad mínima de los trabajadores exigida legalmente, siempre y cuando concurran las

circunstancias necesarias, debiendo atenderse en cada momento a los requisitos que establezca la legislación laboral vigente en cada momento.

En este supuesto el preaviso se realizará con seis meses de antelación y la empresa dispondrá de otros seis meses para formalizar la jubilación. Se aceptará reducir a tres meses el periodo de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.

Empresas organizadoras del juego de bingo 22-24, DA6ª:

Jubilación parcial.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo que lo soliciten y reúnan los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador/a que decida optar a una jubilación parcial con menos de 63 años de edad deberá solicitarlo a la empresa con un preaviso de quince días, que la empresa deberá contestar antes de dicho plazo dando su conformidad en su caso a la misma. La jubilación parcial en este supuesto está condicionada a la aceptación voluntaria por parte de la empresa.

*Cuando el trabajador/a tenga 63 años cumplidos, cumplidos los demás requisitos legales, la opción de jubilación parcial será **obligatoria** para la empresa, realizando el contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.*

Empresas de seguridad 23-26, art. 69:

Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo.

- 1. Los trabajadores **tendrán derecho** a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.*
- 2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma **acumulada** del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.*
- 3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.*

Aparcamientos y garajes 14-17-RS20, art. 64:

Jubilación.

*Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a establecen la **obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada**, el porcentaje de reducción será a elección del empleado/a, hasta el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores (...).*

V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria 22-25, DA2ª:

3. Plantilla laboral, jubilación forzosa y tasa de reposición.

*El mantenimiento de un alto nivel de productividad que permita la competencia de los puertos españoles en el ámbito internacional y el alto grado de seguridad y profesionalidad laboral que exige la actividad, precisa la adopción de medidas tendentes al **rejuvenecimiento progresivo y constante** de las plantillas de estibadores portuarios. En tal sentido, las partes firmantes consideran beneficioso y de interés social y empresarial la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación, así como la adopción de medidas de jubilación parcial o anticipada. Asimismo, las partes se obligan a **promover la jubilación parcial** de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales a cuyo efecto, las*

empresas se comprometen a la contratación de nuevos trabajadores en los términos que disponga la legislación vigente en cada momento.

En consonancia con lo indicado, como objetivo coherente de política de empleo y con la finalidad de promover el relevo generacional, se conviene la jubilación forzosa del personal que cumpla los requisitos de edad (computando, en caso de resultar aplicables a tal efecto, los coeficientes reductores de la edad de jubilación), así como las restantes condiciones establecidas para cada uno de los supuestos previstos en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. La jubilación forzosa aquí establecida está condicionada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora (hombre o mujer) o una mujer, según proceda con arreglo a la citada disposición adicional décima, por cada persona jubilada.

Contratas Ferroviarias 22-25, art. 50:

Jubilación parcial, contrato de relevo.

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, para dotar de la necesaria seguridad jurídica y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas en las empresas y del trabajo, se establece que las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación.

Peluquerías, centros de estética y belleza de Catalunya 21-23, art. 29:

Jubilación parcial

Todo trabajador menor de 65 años, que cumpla con los requisitos establecidos por la ley para poder acceder a la jubilación parcial, la empresa quedará obligada a aceptarlo, debiendo efectuarse en este caso la contratación de personal prevista en la misma normativa.

En el no contenido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 22:

8. Contrato de relevo: Se entiende como contrato de relevo, a los efectos previstos en los artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, el celebrado por aquella persona que concierte con su empresa, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por cien y un máximo del 50 por cien de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida para tener pensión contributiva. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otra persona trabajadora en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por quien reduce su jornada se le denominará contrato de relevo. La ejecución de este contrato y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. La empresa deberá facilitar la jubilación parcial a quienes lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiendo como tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

9. *Jubilación parcial. Desde la empresa impulsará la realización de contratos de relevo y por ende la jubilación parcial de los trabajadores cuando se cumplan los requisitos de la Ley General de la Seguridad Social, el RD 1698/2011 o la legislación que la sustituya o complemente. A tal fin, la Empresa quedará obligada a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo recogido en el Acuerdo de Jubilación Parcial del Grupo Eroski.*

Ilunion Seguridad 23-26, art. 73:

Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

- 1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.*
- 2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta alcanzar la edad de jubilación. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.*
- 3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.*

Hospedaje de Madrid 21-24, art. 33:

Jubilación parcial.

- 1. Las personas trabajadoras que alcancen la edad mínima exigida y demás condiciones exigidas en la LGSS, y antes de cumplir los 65, que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación a la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa, siempre que se pacte de mutuo acuerdo entre las partes, les proporcione el correspondiente contrato de relevo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, y la persona trabajadora manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria.*

Con el cumplimiento de las dos condiciones anteriores (mutuo acuerdo de las partes y que la persona trabajadora manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios, al cumplir como máximo la edad legal de jubilación ordinaria) queda la Dirección de la Empresa obligada a otorgar el contrato.

- 2. Las personas trabajadoras que pretendan hacer efectivo el derecho previsto en este artículo, habrán de preavisar a la empresa con 1 año de antelación, salvo acuerdo entre las partes.*
- 3. Con independencia de la forma adoptada para la realización de la jornada pactada con la persona trabajadora relevada (concentrada o distribuida), la empresa se obliga al abono y cotización periodificada de forma mensual, de las retribuciones que le correspondan la persona trabajadora, conforme a la jornada reducida desarrollada por la misma.*
- 4. La duración del contrato de las personas trabajadoras relevistas podrá ser indefinida o igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación, teniendo un periodo de prueba igual al establecido en el artículo 11º de este Convenio Colectivo.*
- 5. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por la persona trabajadora jubilada parcial (profesiones cuya cobertura por personas desempleadas es difícil, existencia de promoción profesional, o amortización de plaza), el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar la persona trabajadora relevista, se exige la existencia de una correspondencia entre las bases de cotización de ambas, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial.*
- 6. la persona trabajadora relevista quedará incluida en el calendario laboral regulado en el artículo 15 del presente Convenio.*

7. Fuera de los supuestos establecidos en los puntos anteriores, será de aplicación el régimen previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

8. la persona trabajadora jubilada parcialmente mediante contrato de relevo, que resulte despedida improcedentemente y no sea readmitida, tendrá derecho al cobro indemnizatorio correspondiente a la jornada que tuviera antes de acceder a la jubilación parcial.

9. las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, percibirán las cuantías del actual artículo 24 del Convenio Colectivo, conforme se expone en el Acta de la Comisión Paritaria de fecha 30-12-2003.

10. Los contratos de relevo temporales realizados, se exceptúan del cómputo del mantenimiento de empleo fijo regulado en el art. 12 del presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras mutualistas, que hayan cotizado antes del 1/1/1967, pueden acceder a la jubilación parcial con 60 años, mientras cumplan con el resto de los requisitos establecidos para cada uno de los años.

Siempre que la ley lo permita cabe la posibilidad para la empresa, de formalizar contrato de relevo, que facilite el acceso de la persona trabajadora a la jubilación parcial y con una reducción del 85%, además de realizar a la persona trabajadora relevista un contrato indefinido a jornada completa (Anexo IX).

Se adjunta al presente convenio como parte insoluble del mismo el acuerdo suscrito entre la patronal AEHM y sindicatos CCOO y UGT de fecha 27/03/13 (presentado en Registro en fecha 12/04/13 en la Dirección Provincial del INSS) en relación al cumplimiento y fijación de acuerdos de jubilación anticipada conforme a la Disposición final quinta del Real Decreto-ley 5/2013 (Anexo IX).

Inaplicación de las condiciones de trabajo

Editorial Aranzadi Navarra 20-24, art. 3:

Renuncia al procedimiento de descuelgue del convenio.

Desde la entrada en vigor del presente Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024, durante la vigencia del presente Convenio la Empresa renuncia expresamente a acogerse a las posibilidades de descuelgue de Convenio.

Transcurrido el periodo de vigencia del convenio la modificación o inaplicación de las condiciones laborales exige el acuerdo con la representación sindical. Tras el agotamiento del período de consultas y la intervención de la Comisión Paritaria sin acuerdo, las partes podrán someterse a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, excluido, en todo caso y con carácter general, el arbitraje con carácter obligatorio.

6. POLÍTICA SALARIAL

Compensación y absorción

Limpieza de edificios y locales de centros dependientes del Servicio Valenciano de Salud y Diputación Provincial 21-27, art 4:

Garantía Personal, Compensación y No Absorción.

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Grupo Eroski 21-23, art. 30:

Estructura salarial y salario base de grupo.

4. Para los años 2021 y 2022 y 2023 no operará en instituto de la absorción y compensación fijado en el artículo 5 para los salarios fijos brutos anuales por debajo de 19.000 euros.

Marcas de restauración moderna 22-25, DT1ª:

(...) 2. Una vez detraído el salario base en vigor, las personas trabajadoras mantendrán a título personal los conceptos salariales restantes en su propia naturaleza.

Por acuerdo a nivel de empresa o de grupo de empresas, se podrá pactar entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores cualquier otro sistema de reorganización de la estructura salarial, siempre y cuando se abone de forma efectiva el salario base establecido en el artículo 21 para cada ejercicio salarial.

En todo caso el salario de nivel de referencia será aquel que esté en vigor en el momento de llevarse a cabo la adecuación salarial y de clasificación profesional.

Aquellas personas trabajadoras que tuviesen conceptos salariales que vinieran incrementándose regularmente de conformidad con las normas colectivas de origen y que en su conjunto sean superiores al salario base fijado en las Tablas Salariales del presente convenio colectivo: verán incrementado anualmente el importe de las retribuciones convencionales de origen que se incrementaban (como el salario base, antigüedad, etc...), en un 1,5 % por ejercicio. Este incremento irá a integrar un concepto salarial independiente.

Almacenistas y detallistas de alimentación de Sevilla 22-24, art.6:

Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, en Salario Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias, no serán objeto de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (...).

Ceva Logistics, servicio de logística en el centro de trabajo de Mercedes Benz de Álava 21-23, arts. 7 y 24:

Artículo 7º.- Garantía personal

*Se respetarán las situaciones que excedan de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor, **no pudiendo ser ninguno de los conceptos salariales más favorables ni compensables ni absorbibles.***

Artículo 24.º No absorción y garantía «ad personam», excepciones.

Las condiciones más beneficiosas no serán absorbidas durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando sean superiores al cómputo global del mismo.

No obstante, en aquellas empresas en que existiese acuerdo a tal efecto o hubiesen sido declaradas en suspensión de pagos o quiebra, o se les hubiese concedido expediente de regulación de empleo, de suspensión de contratos o reducción de jornada, que afectase al menos al 50 % del personal de la plantilla, o al 50 % de la jornada global de trabajo respectivamente, con anterioridad a la firma del presente Convenio, y durante el tiempo en que se mantengan dichas situaciones, los incrementos en euros que para cada categoría profesional suponga el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados con las mejoras de toda clase que existiesen con anterioridad al mismo.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán igualmente incluidas las empresas que, aun sin haber sido declaradas en cualquiera de las situaciones contempladas, hubiesen presentado dentro del mismo plazo la solicitud y posteriormente se hubiese accedido a la misma.

Asimismo, las empresas que hubiesen acordado un Pacto Salarial con anterioridad a la firma del presente Convenio, para aplicar durante, podrán absorber los incrementos derivados de la aplicación del mismo.

Salas de fiesta, bailes, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España 23-25, art. 6:

Carácter mínimo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las disposiciones del presente convenio tienen carácter de mínimo de derecho necesario.

*Al objeto de evitar situaciones que representen una merma de poder adquisitivo para las personas trabajadoras a las cuales se les aplique este convenio, **se garantiza que el incremento retributivo que aquí se pacta no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier otro concepto perciban las personas trabajadoras. En consecuencia, los incrementos establecidos para cada grupo profesional deberán ser abonados efectivamente sobre los niveles que realmente se vengán percibiendo.***

Metro ligero Oeste de Madrid 22-25, art. 7:

Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, tienen la condición de mínimos.

Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo no serán compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran percibiendo los trabajadores, según el esquema siguiente:

— *Para los/as trabajadores/as que estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos retroactivos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2022.*

— *Para los/as trabajadores/as que no estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2023.*

Corporación de prácticos del Puerto de Santander SLP (Cantabria) 19-26, art. 6:

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, tendrán la consideración de condiciones más beneficiosas y en esta forma no podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que pudieran pactarse o fueran establecidas con posterioridad, cualquier que su origen de denominación.

Comercio del textil de Cantabria 21-24, art. 5:**COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para las personas trabajadoras.

Supermercados y autoservicios alimentación Catalunya 22-25, art. 5:**Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción**

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo autonómico, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa o establecimientos afectados, sea cuál sea su naturaleza, carácter u origen, excepto las cantidades en concepto de antigüedad, excepto aquello establecido en el párrafo siguiente.

2.- No operará la compensación y absorción para el año 2022 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2023 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales. No operará la compensación y absorción para el año 2024 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2025 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

3.- Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes en la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

4.- En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará en lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación y la excepcionalidad dispuesta en el punto primero.

Supermercados y detallistas de alimentación de Alicante 22-23, art. 7:**Compensación y no absorción.**

La diferencia de salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de mínimo, no podrá ser absorbido ni compensado por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Salario mínimo interprofesional**Comercio del textil de Barcelona 22-24, art. 7:****Comisión paritaria.**

(...) Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

(...) d) Estudio y adaptación, en su caso, de los salarios regulados en el presente convenio colectivo en función de las modificaciones e incrementos del SMI en cómputo anual que se puedan establecer durante la vigencia de aquél.

Comercio general de Murcia 10-11-RS24:**Tercero.- Actualización salario.**

En el presente acuerdo se establecen las nuevas tablas Salariales y Grupos Profesionales. **No podrán absorberse los complementos consolidados de carácter personal, que prevalecerán sobre estas**

tablas salariales. No podrán absorberse complementos de cualquier naturaleza distinta al abono expreso de una cantidad a cuenta de futuros convenios.

Con la **finalidad de mantener la diferencia salarial entre los grupos profesionales** del actual convenio si, durante la vigencia del mismo, se produjese un incremento del Salario Mínimo Interprofesional que afecte a alguna categoría, se aplicará al resto de categorías incluidas en el mismo grupo profesional y de igual manera, se aplicará ese mismo incremento porcentual entre los distintos grupos, de modo que se respete la diferencia salarial entre los grupos.

Se pacta un incremento económico de diferenciación entre los distintos grupos profesionales del 6%.

Se acuerda unas subidas Salariales que se quedan fijadas:

- Para 2022- De un 2.50% Quedando este porcentaje ya integrado en la tabla salarial presentada para el 2022.
- Para 2023- De un 2.50% Quedando este porcentaje ya integrado en la tabla salarial presentada para el 2023.
- *Para 2024- De un 3.00% Quedando este porcentaje ya integrado en la tabla salarial presentada para el 2024.

Cuarto.- Incremento SMI.

Si se produjera una subida del Salario Mínimo Interprofesional que afectara a algún nivel salarial, primero se aplicará dicha subida del SMI y a continuación, el incremento porcentual pactado para ese año.

Mantenimiento diferencias salariales entre grupos/categorías

Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 20-24, Disposición adicional cuarta:

Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales (salario base + plus convenio), los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales una diferencia salarial de 80€.

Tanto la subida del SMI, como la diferencia de 80€ señaladas anteriormente, serán repartidas entre el salario base y el plus convenio en los niveles afectados, en el mismo porcentaje existente en las tablas salariales recogidas en el Anexo I del Convenio Colectivo.

Grupo VIPS, 20-24, DT2ª:

Otras garantías.

1. Con independencia de los posibles incrementos del Salario Mínimo Interprofesional a partir del 1 de enero de 2022, el diferencial porcentual existente entre el Grupo II y el Grupo III será como mínimo de un 4,5 %.

Este mismo diferencial como mínimo se mantendrá entre el Grupo I y el Grupo II.

Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 22-24, ANEXO:

Condiciones económicas

Condiciones económicas durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo

a) Tablas Salariales

f. Adicionalmente a los incrementos salariales establecidos para los ejercicios 2023 y 2024, se garantizará durante la vigencia de este convenio colectivo un abanico o diferencia salarial mínima (en porcentaje) entre niveles salariales, tanto del área de tiendas como del área de fábrica, para evitar que incrementos del SMI durante esos ejercicios puedan condicionar y afectar las diferencias salariales vinculadas a la realización de una prestación de servicios de mayor responsabilidad.

Concretamente esas diferencias salariales mínimas entre niveles salariales serán las siguientes en el Área de Tiendas:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 2: 5 %.
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 2 del grupo 1: 8 %.
- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: 16 %.

Por lo que respecta al Área de Fábrica:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del Grupo 2: 5 %.
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: Se mantendrán los equivalentes porcentajes diferenciales que entre los niveles y grupos análogos del Área de Tiendas.

g. En relación a las tablas salariales de 2023 y 2024, una vez conocido y publicado en el BOE el importe del SMI para esos ejercicios, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el improrrogable plazo de un mes para formalizar y suscribir las tablas salariales para cada uno de esos años procediendo, posteriormente, a su publicación en el BOE.

Limpieza de Edificios y locales de Bizkaia 21-24, art. 3:

Incremento salarial (...)

2024. Desde el 1 de enero se aplicará el porcentaje de incremento necesario hasta que el salario de la persona con categoría de limpiador/a sea de 18.000 euros anuales, aplicándose el mismo incremento porcentual al resto de las categorías de las tablas (Anexo IV) (...).

Mantenimiento del poder adquisitivo

Salas de fiestas, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España 23-25, art. 4:

Régimen retributivo. Prórroga y denuncia.

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, si por cualquiera de las dos partes no se denuncia con dos meses de antelación al día de la fecha de su finalización. Tanto en el caso de no haberse denunciado, como de estar denunciado y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, el presente mantendrá su carácter ultraactivo tanto en su ámbito normativo como en el obligacional.

Durante los años de vigencia del Convenio y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual, se aplicará como incremento sobre el salario base y resto de retribuciones, el Índice de Precios al Consumo resultante del año anterior más 0,25 puntos. Las tablas serán confeccionadas por la Comisión Mixta Paritaria para su publicación en los 60 primeros días de cada año natural.

Previsión social complementaria

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 68:

Jubilación: complementos de la pensión de jubilación. Norma general.

1. La persona de plantilla que se jubile a partir de los sesenta y cinco años de edad con la salvedad que se establece en el punto 2 de este artículo, tendrá derecho a que se complemente la pensión de jubilación que perciba por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de sus retribuciones de acuerdo con el apartado 3 del artículo 64 del presente Convenio Colectivo, descontando a efectos del cálculo del complemento la diferencia entre el importe de la pensión derivada de la legislación vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 26/85 y la que se determinaría de acuerdo con dicha Ley.

A los efectos del cálculo de la diferencia anterior, la pensión que correspondería según lo señalado en el párrafo anterior, se realizará computando, en todo caso, las bases de cotización de los veinticuatro últimos meses cotizados inmediatamente anteriores en la fecha del hecho causante.

Ello no obstante, los complementos de las prestaciones y pensiones se concederán con efectos desde la misma fecha en que se reconozcan las de la Seguridad Social y en los mismos casos y términos en que se otorguen éstas, de conformidad con las disposiciones vigentes al producirse el hecho causante.

2. El personal que haya ingresado en las Cajas de Ahorros a partir del 23 de febrero de 1972, deberá contar, al menos, con veinticinco años de servicios prestados como personal en plantilla de la Entidad para poder acogerse a los beneficios de jubilación establecidos en este artículo.

3. Si una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación de la persona trabajadora, la Institución invitare a la jubilación a la persona trabajadora y ésta rehusase, perderá el derecho al Complemento de Pensión establecido en el presente Convenio.

4. Personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986).

4.1 El personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo (29 de mayo de 1986), sólo tendrá a partir de su jubilación los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

4.2 En favor del personal empleado de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, las Entidades, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación, de conformidad con las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella, efectuarán una aportación al instrumento de previsión social complementaria existente en la Caja, por un importe cuya base para los años 2011 y 2012 es de 735,42€ anuales, que se revisará para los años 2013 y 2014, conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base. Los mismos criterios se aplicarán en el supuesto de revisión salarial, cuando proceda.

Banca 19-23, art. 45:

Jubilación.

1. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica a cargo de la Empresa que más adelante se indica.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

2. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica a cargo de ésta que más adelante se indica.

3. Para el personal que tenga la condición de mutualista, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca su jubilación.

Fórmula:

A = 65 años: 100%.

60 a 64 años con 40 de servicio: 95%.

60 a 64 años sin 40 de servicio: 90%.

B = 65 años: 100%.

64 años: 92%.

63 años: 84%.

62 años: 76%.

61 años: 68%.

60 años: 60%.

SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE= Porcentaje de prestación económica a cargo de la empresa.

BΣBC 12 El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950x14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la seguridad social

4. Las trabajadoras y los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que no tengan la condición de mutualista y que se encuentren en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo podrán jubilarse a petición propia desde el momento que cumplan 63 años de edad, en cuyo caso, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el 90% a quienes se jubilen a los 63 años, y el 95% a quienes se jubilen a los 64 años, del porcentaje PE correspondiente a la edad de 65 años de la fórmula anterior, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa, la prestación a cargo de la Empresa se determinará aplicando el 100% de dicho porcentaje PE de 65 años. Este mismo porcentaje del 100% del PE de 65 años, se aplicará también en los casos de jubilación a partir de los 65 años y hasta los 67 años de edad.

5. El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación a excepción de lo dispuesto en el apartado 6, de este mismo artículo.

Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que cambie de Empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al 31 de diciembre de 1979.

La acreditación de esta última circunstancia, que corresponderá siempre al trabajador o trabajadora, le otorgará los derechos comprendidos en los cinco primeros números de este mismo artículo.

6. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior, y que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la Empresa.

La aportación mínima anual a cargo de la Empresa será de 450 euros para los años 2019, 2020, 2021 y 2022 y de 550 euros a partir de 2023.

Este importe podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, y/o como estipulen las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo sobre el régimen y/o modificación de aportaciones, con aportaciones de igual importe de Empresa y trabajador. El instrumento de previsión social al que se realicen las aportaciones otorgará derechos económicos sobre las mismas al personal o a sus beneficiarios derechohabientes en caso del fallecimiento del mismo.

Comercio de flores y plantas, 21-23, art. 36:

Plan de pensiones

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todas las personas afectadas por el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas dedicadas al Comercio de Flores y Plantas

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los artículos 30 y 31 del Convenio Colectivo, por la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de sus plantillas en un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta que será objeto de promoción sectorial, con cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

Las especificaciones del citado Plan de Pensiones, se incorporan como Anexo a este Convenio Colectivo. Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada persona trabajadora serán de un 0,80% de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto que la persona preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio Colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio (Disposición Transitoria Segunda), se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras o trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones (22 de marzo de 2006), por las cuantías equivalentes a los porcentajes de su retribución bruta mensual que se reseñan a continuación. Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, resultado de aplicar el porcentaje reseñado a continuación sobre el salario bruto mensual (salario bruto anual dividido entre 12) adicional a la aportación anual corriente del 0,8% del salario bruto anual (...).

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada uno de estos trabajadores o trabajadoras. No obstante, con carácter excepcional y sólo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el Anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios: – Los pagos anuales por contribuciones empresariales extraordinarias correspondientes a cada persona afectada no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando la persona se vaya a jubilar en cuyo caso se aportará la totalidad del compromiso pendiente. Por ello, cuando corresponde efectuar más de un pago anual por este concepto, los primeros pagos serán del 50% de una mensualidad, entendida como un salario bruto anual dividido entre 12, siendo la secuencia de pagos anuales la que se presenta a continuación (...).

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 18 meses de antigüedad.

Las aportaciones realizadas por la empresa podrán ser recuperadas por la persona trabajadora o la persona trabajadora en todos los supuestos previstos en la legislación específica aplicable en la materia.

Agencias de viajes, 23-24, art. 47:

Plan de pensiones.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán con carácter voluntario constituir, suscribir o adherirse a un plan o fondo de pensiones sectorial al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002 y su posterior desarrollo normativo. Tal plan de pensiones tiene el carácter de mecanismo de ahorro y previsión tendente a que el beneficiario/a adquiera el derecho a percibir una pensión de carácter privado, no complementaria a las de la Seguridad Social en los casos previstos en el presente artículo. El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la creación de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores/as, en este caso las empresas, y los/as partícipes, en este caso los trabajadores/as.

Así, promotores/as serán las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que voluntariamente insten la creación del plan de pensiones. Los trabajadores/as que se adhieran al citado plan serán partícipes mientras que los beneficiarios/as serán igualmente los trabajadores/as por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que éstos últimos designen en caso de fallecimiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán adherirse de forma voluntaria al plan de pensiones de carácter sectorial previsto en el presente artículo. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por las empresas, en la cuantía de 18,03 € mensuales cada uno de los 12 meses del año, y por los trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, en la cuantía de 6,01 € mensuales cada uno de los 12 meses del año. A tal efecto, las empresas están autorizadas a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador/a al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

El plan de pensiones será de aportación definida, y no complementario a las prestaciones públicas de la Seguridad Social. Las aportaciones realizadas por promotores y partícipes tendrán el carácter de irrevocables e indisponibles. Los derechos consolidados a favor de los/as partícipes podrán ser libremente transferidos de un plan a otro en los supuestos de cese de la relación laboral del trabajador/a. El funcionamiento y la ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, constituida al efecto e integrada por representantes de los promotores/as y de los/as partícipes de conformidad con las normas legales dictadas al efecto.

Las prestaciones derivadas del plan consistirán en una renta a satisfacer al/la partícipe, por capitalización de las aportaciones y sus rendimientos, a partir de la fecha en el que el beneficiario/a alcance los 65 años, o a partir de los 61 años de edad en los supuestos de jubilación anticipada; o le sea reconocido el grado de invalidez total y permanente o invalidez absoluta según la normativa vigente en cada momento. En caso de fallecimiento del beneficiario/a, la prestación del plan consistirá en la entrega, una sola vez y a favor de sus herederos/as, del capital equivalente al valor del fondo. Las prestaciones periódicas derivadas del plan se percibirán por los beneficiarios/as en forma de renta sobre el valor del fondo acumulado, de carácter periódico.

Para las empresas afectadas por el presente Convenio que se hubiesen adherido al plan de pensiones previsto en el mismo antes del 1 de enero de 2001, no serán de aplicación, desde el momento de la adhesión, los arts. 45 y 46 del presente Convenio Colectivo, relativos a seguro de accidentes y defunción. Si por cualquier circunstancia un trabajador/a perteneciente a una empresa adherida al plan sectorial dejara de prestar sus servicios en la misma podrá, o bien dejar en suspenso el plan o bien continuar con las aportaciones al mismo, debiendo en tal caso realizarlas el trabajador/a íntegramente por cuenta propia. Si el trabajador/a volviera a prestar sus servicios para una empresa afectada por el presente Convenio, y adherida al plan de pensiones sectorial, volverá a surtir efecto el sistema de aportaciones con cargo a la empresa y al trabajador/a previsto en el presente Convenio.

Las adhesiones al plan de pensiones contemplado en este artículo se llevarán a efecto por acuerdo mutuo entre la empresa y los/as representantes de los trabajadores /as y obligará a la totalidad de la plantilla de la empresa afectada.

Las aportaciones al plan serán revisadas en la cuantía que se pacte en cada convenio colectivo.

Empresas organizadoras del juego del bingo 22-24, art. 65:

Plan de pensiones sectorial.

Durante la vigencia del anterior Convenio ya quedó constituido, al amparo de lo dispuesto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de su normativa de desarrollo y concordante, el vigente Plan de Pensiones Sectorial de promoción conjunta, en el que los promotores del plan son las empresas afectadas por el presente Convenio y los partícipes los trabajadores y trabajadoras de las mismas, a través de una aportación mínima y obligatoria mensual de las empresas afectadas por el Convenio a un Plan de Pensiones, en cuantía del 0,28 % del salario pensionable de cada trabajador o trabajadora y mes, así como en su caso, las cuantías individualizadas necesarias para alcanzar la prestación objetivo.

Se faculta a la Comisión Paritaria del presente Convenio Marco para establecer las aportaciones extraordinarias necesarias que aseguren los derechos en curso de consolidación de los trabajadores con edades próximas a la jubilación.

En los ámbitos de negociación inferiores al presente Convenio Marco que hubiesen sustituido la obligación de abonar los denominados «premios de jubilación» por otras fórmulas establecidas en dichos convenios, lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación, salvo que en el ámbito correspondiente las partes negociadoras decidan adherirse a lo previsto en el presente texto.

Las aportaciones realizadas por la empresa podrán ser recuperadas por el trabajador o trabajadora, en caso situación de desempleo, y de inscripción en las oficinas de empleo durante un mínimo de seis meses.

Transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación 20-23, art. 68:

Plan de pensiones.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la situación por la que atraviesa el sistema público de pensiones, y de la preocupación que ello genera en los trabajadores. En consecuencia, la Empresa se compromete a concertar un sistema de previsión social para complementar las prestaciones de jubilación, invalidez permanente y fallecimiento reconocidas por la Seguridad Social.

Este sistema complementario será preferentemente instrumentado a través de Montepío Loreto Mutualidad de Previsión Social, Institución con amplia trayectoria y prestigio por su especialización en el Sector Aéreo y por los resultados que históricamente ha venido obteniendo.

La aportación de la empresa será del 50% de la cuota establecida, correspondiendo el otro 50% al trabajador. Para la formalización de este Plan de pensiones es necesaria y preceptiva la solicitud formal del trabajador de su adhesión al mismo.

Las cantidades a aportar a dicho plan, tanto por trabajadores como empresa a la suscripción del plan, estarán ligados a la facturación y cuenta de resultados de los años 2018 y 2019 de la empresa y al acuerdo con la representación Legal de los Trabajadores, tomando como referencia, en su caso, la aportación mínima establecida por Loreto en ese momento.

Centros de jardinería 21-22, art. 32:

Plan de pensiones.

Se establece un nuevo sistema de previsión social para todas las empresas y todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

Para ello, se sustituyen en su integridad los compromisos contraídos en los diferentes convenios colectivos que se venían aplicando hasta la fecha referente al plan de pensiones del Convenio Interprovincial de Flores y Plantas y los artículos de gratificación por permanencia, premios por jubilación, indemnización por jubilación; por la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de las personas trabajadoras en un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta que será objeto

de promoción sectorial, con cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, que aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

El plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial anual, en beneficio de cada trabajador, del 0,80 % de su salario bruto anual. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto la persona trabajadora preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio Colectivo. Con carácter adicional a las contribuciones empresariales anteriores, con carácter transitorio, se realizarán unas contribuciones extraordinarias adicionales a la anterior, para las personas trabajadoras con 48 años cumplidos en el momento de formalización del Plan de Pensiones.

Puertos del Estado y Autoridades portuarias 19-26, art. 56:

Plan de pensiones.

Las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado constituirán sus planes de pensiones en las condiciones que se establezcan en los mismos, de acuerdo con la masa salarial autorizada para este concepto.

Las partes acuerdan dar un carácter preferente a la dotación del plan de pensiones, por lo que procurarán durante la vigencia del presente convenio alcanzar una dotación presupuestaria equivalente al 2,5 % de la masa salarial.

Mediación de seguros privados 23-26, art. 67:

Jubilación.

A) Compensación económica vitalicia:

1. A partir de la fecha en que el personal cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación vigente en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para discapacitados), este podrá solicitar su jubilación, procurando preavisar a la empresa con tres meses de antelación, con una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» que tenga asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración».

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; subgrupos II A, II B y V A, 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; grupos y subgrupos restantes, 100 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por la persona jubilada fuere la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa.

2. En el supuesto de que, por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100% de la base reguladora, se aplicará, a la remuneración mínima citada, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del presente apartado, no serán de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 22 de mayo de 1987, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 22 de mayo de 1987 estuviera vinculado laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en

el número 1 de este apartado, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Compensación económica por jubilación:

1. Si la jubilación se solicitara por la persona contratada en el mes que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad), la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de antigüedad en la empresa en que se jubile la persona contratada.

A tal efecto, para las personas incorporadas a partir del 2 de julio de 2013, la primera mensualidad a computar comenzará a devengarse desde el inicio del tercer año en la empresa. Si la jubilación se produce después de cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en los números 1 y 2 de la letra a) del presente artículo.

2. El importe de las mensualidades citadas en el número 1 anterior, será equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos y subgrupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; Subgrupos II.A, II.B y V.A, 90 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; grupos y subgrupos restantes, 100 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

A la cuantía que represente, en cada supuesto, el porcentaje que proceda, según la anterior escala, se le sumará el importe de los aumentos por antigüedad y permanencia que tuviera reconocidos el trabajador al 31 de diciembre de 1995.

3. De conformidad con lo dispuesto por la Disposición Adicional Decimoquinta, de la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero (BOE del 23 de noviembre de 2002), las empresas de mediación de seguros privados, definidos en el artículo 1, apartado 4, del presente Convenio, podrán cubrir la compensación establecida en los números anteriores de este apartado B), a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario (mediante la suscripción de un contrato de seguro Colectivo sobre la vida, o promoviendo la formalización de un plan de pensiones).

La regulación contenida en los apartados A) y B) anteriores, está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen general de la Seguridad Social, en función de la edad de la persona trabajadora, años de cotización y cómputo de cotizaciones para la determinación de la base reguladora, según Ley 24/1997, de 15 de julio, de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

4. Las empresas podrán, en el ámbito de cada empresa y mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, regular o establecer sistemas de compensación económica por jubilación sustitutivos o complementarios al regulado en este artículo.

5. El 31 de diciembre de 2025 se calculará el número de pagas generadas para la compensación por jubilación, incluyendo la parte proporcional devengada hasta esa fecha. A partir de esta fecha no computarán más mensualidades. Esta cantidad se hará efectiva según las condiciones reguladas en el presente artículo.

Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 67:
Jubilación.

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en el Sector, mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, y favorecer una política de relevo generacional, las

personas trabajadoras que hayan alcanzado la primera edad de acceso a la jubilación ordinaria conforme con la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, estarán obligadas a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo por dicha jubilación deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el plazo de tres meses previos o posteriores a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada la empresa deberá contratar una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo.

Lo previsto en este apartado se aplicará asimismo a las empresas del sector que no tengan prevista dicha cláusula en sus convenios colectivos de empresa.

2. Asimismo, y con los fines anteriores, si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en el mes en que se cumpla la edad ordinaria establecida en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad) establecida en la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación, se generarán a su favor los siguientes derechos en los términos que a continuación se indican:

A) Compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que se perciban del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión Social obligatoria no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración». A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 80 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo II, 95 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas; Grupo III, 115 % del Sueldo Base de Tabla de Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por 15 pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial. Para el Grupo Profesional 0 se tomará en consideración lo establecido para el Grupo Profesional I, referido al Nivel retributivo 1.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En cualquier caso, si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuera la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa.

Si por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, se aplicará a la remuneración anual mínima citada, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

Lo dispuesto en este apartado A) sobre compensación económica vitalicia a cargo de la empresa, no será de aplicación a la persona trabajadora de nuevo ingreso contratado a partir del 9 de junio de 1986, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, la persona trabajadora que a 9 de junio de 1986 estuviera vinculado laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en este apartado, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Incentivo económico por jubilación. Si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad) por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta

años de servicio en la empresa en que se jubile la persona trabajadora. Si la jubilación se produce después de cumplida dicha edad, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en la letra A) del presente artículo.

La mensualidad que se contempla en este apartado B) quedará integrada por los siguientes conceptos que en cada caso se vinieran percibiendo: Sueldo Base de Nivel retributivo, Complemento por Experiencia, Complemento de Adaptación Individualizado y Plus de Residencia. Todo ello en la medida en que están contemplados y regulados en el presente Convenio y referidos al último mes en activo de la persona trabajadora que se jubila.

En caso de jubilación parcial con contrato de relevo, corresponderá la compensación prevista en los términos regulados en este apartado B), siempre que se produzca la jubilación total a petición de la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación. En tales supuestos, la mensualidad quedará integrada por los mismos conceptos relacionados en el párrafo anterior, en la medida en que están contemplados en el presente Convenio, referidos al último mes en activo de la persona trabajadora que accede a la jubilación total, si bien adaptados proporcionalmente sus importes a la última jornada que hubiera tenido la persona trabajadora antes de pasar a esta situación de jubilación parcial.

3. La regulación contenida en el n.º 2 apartado A) anterior, está referida al sistema de cálculo de las pensiones de la Seguridad Social derivada de la Ley General de Seguridad Social (R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaron el nuevo régimen del actual se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

4. A efectos de este convenio colectivo se entenderá por edad ordinaria de jubilación la establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, tanto la contemplada para el supuesto ordinario regulada en la referida normativa, actualmente artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contemplada para los supuestos de discapacidad en el artículo 206.2 siempre que, en este caso, el acceso a la jubilación no se produzca más allá de la edad ordinaria de jubilación de una persona trabajadora similar sin discapacidad.

5. En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el presente artículo para la contingencia de jubilación.

6. Dentro del plazo y en los términos regulados en la normativa en vigor sobre planes y fondos de pensiones, las empresas procederán a la instrumentación de los compromisos por jubilación contemplados en el presente artículo a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la citada normativa. De conformidad con lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio, las empresas podrán proponer a la plantilla esquemas de retribución flexible en materia de previsión social, con las características que se definan por cada empresa.

7. TIEMPO DE TRABAJO

Distribución irregular de la jornada

Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de Navarra 16-20, art. 23:

Jornada irregular.

De conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que la jornada se distribuirá de modo irregular en un 0 %.

Industria Fotográfica 22-25, art. 9:

4. Flexibilidad horaria

(...) En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo, hasta un máximo del 5 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

Registro diario de la jornada

Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 107:

I. Ámbito de aplicación y garantía de registro de jornada

Primero. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio garantizarán el registro diario de jornada **de todos los trabajadores y trabajadoras** vinculados a las mismas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección. Las entidades se reservan la facultad de establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal del colectivo identificado, en los términos definidos en la Circular 2/2016, del Banco de España.

Segundo. El establecimiento de una garantía de registro horario **no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de la empresa, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables**, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publica cada año. Además, las partes consideran que el registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente **compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo**, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora.

Tercero. Aquellas empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, para toda la plantilla o para algún grupo o colectivo de la misma, seguirán aplicando el mismo, con las adaptaciones que fueran necesarias, en su caso, para el cumplimiento de la citada norma legal y de este acuerdo, salvo que opten por la aplicación del modelo de organización y documentación del registro que se establece en el presente Convenio colectivo.

En cualquier caso, en el ámbito de cada Entidad, podrán pactarse acuerdos colectivos con la mayoría de la representación de los trabajadores en la misma con el objeto de desarrollar y/o complementar lo establecido en la presente regulación sectorial.

II. Modelo de registro

Primero. Con el fin de garantizar el registro diario de jornada, las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras una aplicación, que podrá descargarse en todas o algunas de las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad puestas a disposición de la persona trabajadora – Ordenador fijo o portátil, Tablet, Smartphone o cualquier otro dispositivo susceptible de ser utilizado como herramienta de trabajo y que admita la descarga de dicha aplicación–, con el fin de que la propia persona trabajadora pueda registrar su jornada diaria de trabajo. **Se entenderá por jornada diaria realizada por el trabajador el número total de horas destinadas por el mismo a la realización de trabajo efectivo, bien se haya producido en el centro de trabajo o fuera del mismo. Todo ello sin perjuicio de los permisos y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.**

El tratamiento de datos de carácter personal derivado del sistema de registro de jornada deberá **respetar lo previsto en las normas reguladoras de la protección de datos y**, en particular, en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Segundo. Para dar cumplimiento a la garantía de registro a través de la aplicación a que se hace referencia en el apartado anterior, **se deberán incluir en el sistema los elementos de seguridad que garanticen la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, garantizando la imposibilidad de que puedan ser manipulados.** A tal efecto se facilitará a todas las personas trabajadoras de la empresa una guía de uso de la citada aplicación.

Tercero. No se podrá descargar la aplicación para el registro de jornada en ningún dispositivo que no sea propiedad de la empresa, salvo autorización de la empresa y aceptación de la persona trabajadora. **En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a la RLT y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.**

Cuarto. **Si excepcionalmente la persona trabajadora no dispusiera de ninguna herramienta puesta a su disposición por la empresa susceptible de alojar la aplicación para el registro diario de jornada se pondrá a su disposición una hoja en papel en la que deberá constar cada día la hora de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma y el número de horas de trabajo efectivo realizadas por la persona trabajadora, una vez descontados los tiempos de descanso u otras interrupciones del trabajo que no puedan considerarse tiempo de trabajo efectivo.** Las empresas deberán informar previamente a la representación legal de los trabajadores de estos supuestos excepcionales de aplicación del registro de jornada en formato papel.

III. Funcionamiento del registro.

Primero. Todas las personas de la plantilla deberán incorporar en la aplicación puesta a su disposición, diaria y obligatoriamente, **cada día de trabajo, la hora de inicio del mismo, la hora de finalización, y el número de horas trabajadas durante el día, descontando a tal efecto los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.** La diferencia entre las horas de trabajo señaladas y el tiempo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada se entenderá en todo caso, sin necesidad de acreditación adicional, que constituyen tiempos de descanso o de no prestación efectiva de servicios. Todo ello sin perjuicio de los permisos, de la formación obligatoria y la formación legalmente exigible para el desempeño del puesto de trabajo y demás supuestos que deban considerarse, legal o convencionalmente, como tiempo de trabajo efectivo.

Segundo. Cuando la persona trabajadora deba realizar **desplazamientos** fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, **registrándose como incidencia el «viaje de trabajo».** Todo ello sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

IV. Obligación de registrar

Primero. La persona trabajadora tendrá obligación de completar los datos requeridos por la empresa para garantizar el registro de jornada, introduciendo de manera veraz los datos de inicio y finalización de la jornada y la duración de la jornada efectiva diaria de trabajo, descontando a tal efecto todos los tiempos de descanso así como cualquier interrupción que no pueda considerarse tiempo de trabajo efectivo.

Segundo. Si la persona trabajadora no cumple con la obligación de cumplimentar los datos señalados, la empresa deberá requerirle para que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación, pero, en todo caso, y de forma excepcional, considerará que la jornada realmente realizada es la que habitualmente corresponde a la persona trabajadora aunque esta incidencia quedará registrada en la aplicación hasta su validación posterior.

V. Autorización expresa para la realización de horas extraordinarias

Primero. Las partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial.

Segundo. Por ello, con carácter general el trabajador no deberá realizar horas extraordinarias. En todo caso, las horas extraordinarias son voluntarias para el trabajador y para la empresa. Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán realizarse dichas horas.

VI. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada

Primero. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a su registro diario de jornada a través de la aplicación puesta a su disposición para consultar los datos a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores.

Segundo. Con carácter mensual la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático (formato hoja de cálculo) el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. La misma información, y en los mismos términos, se facilitará a los Delegados Sindicales, en el ámbito de su representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10.2 y 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tercero. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo incorporará a sus competencias la interpretación y aplicación de lo pactado en este precepto de regulación del registro de jornada. En tanto se constituye la misma, una vez alcanzado un acuerdo sobre la totalidad del Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria provisional que asumirá la misma competencia en esta materia, integrada por CECA y las representaciones sindicales firmantes de este acuerdo parcial sobre registro de jornada.

VII. Plazo para implementar el registro de jornada

El registro de jornada que se regula en el presente Convenio colectivo deberá estar en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses desde la firma del mismo. Dicho plazo máximo podrá prorrogarse como máximo hasta el 31 de diciembre de 2019, con información a la Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional.

En el marco del presente acuerdo, se establece el «derecho a la desconexión» como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho se recoge el compromiso de abordar diferentes medidas en la actual negociación del Convenio colectivo sectorial.

Cuarto.

El acuerdo parcial alcanzado se ampara en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá vigencia hasta que la Comisión Negociadora alcance un acuerdo sobre el Convenio Colectivo que venga a sustituir al que se encuentra en situación de ultraactividad y al que se ha hecho referencia en el

apartado primero, con el compromiso de las partes de incorporar el contenido del acuerdo parcial al texto del Convenio Colectivo que se firme.

Quinto.

El presente acuerdo parcial de Convenio colectivo será registrado ante la autoridad laboral a efectos de su publicación, para lo que se designa como persona encargada de la presentación y firma de la solicitud de registro y publicidad de la presente modificación, ante el REGCON Registro de convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico, a don Alberto García de la Calle.

Sin más asuntos que tratar, se levanta acta en el lugar y fecha arriba indicados

– Medios de control empresarial de la actividad y el sistema utilizado para el control del registro horario.

Otras cláusulas

Quirón Prevención 21-24, art.12:

Jornada de trabajo

(...) 5. La empresa informará previamente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el calendario laboral dentro de los primeros días de cada año. El calendario laboral con la jornada anual quedará expuesto en los respectivos centros de trabajo.

6. Al personal que antes de la entrada en vigor del presente Convenio tuviera una jornada anual inferior a la indicada en el punto 1, se le compensarán las horas en que se incremente su jornada, valorándolas al cincuenta por ciento sobre el salario bruto anual pactado que viniera percibiendo.

El importe resultante se abonará en concepto salarial denominado «complemento homogeneización jornada», que será revalorizable, consolidable y no absorbible.

Hostelería de Orense 22-24, art. 8:

Horas Extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada común de trabajo se abonará con un incremento del 100% sobre el salario que corresponda cada hora de trabajo individual, de acuerdo con la tabla de salarios anexa al presente convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes y 80 al año, y se tendrán en cuenta las limitaciones impuestas al efecto por la legislación en cada momento.

Comercio Textil de Álava 21-22, art. 7:

Reducción jornada anual

(...) Se acuerda una reducción de jornada de 4 horas quedando la jornada anual para el año 2022 en 1.744 horas.

Transporte por carreteras y actividades auxiliares y complementarias de Bizkaia 21-23, art.6:

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.724 horas anuales durante toda la vigencia del convenio y se distribuirán de lunes a viernes, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad o salvo pacto en contrario con el trabajador.

Los descansos entre jornada y jornada de trabajo serán de 12 horas, salvo para los conductores que se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el R.D 902/2007, Reglamento (CE) número 561/2006 y resto de legislación vigente y aplicable.

A este respecto se considerarán como horas efectivas de trabajo:

— El tiempo de conducción.

— Los trabajos auxiliares realizados como consecuencia del trabajo, vigilancia del vehículo, operaciones de carga, toma y deje de servicios y mantenimiento.

— *Los periodos de inactividad que sean consecuencia del trabajo: Descansos intermedios en la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los periodos de espera a disponibilidad de la Empresa tanto en locales como en el vehículo.*

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Mejoras durante el período de gestación

Grupo Vodafone España 21-22, art. 12:

Permisos Retribuidos y Reducciones de Jornada.

– Permiso previo a maternidad:

Las empleadas de Vodafone en España podrán solicitar permiso retribuido con una antelación de 15 días naturales a la fecha prevista de parto, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.

Dicho permiso implica que:

1) Si se produjera el parto con anterioridad a la fecha prevista, será necesario presentar el informe de baja por nacimiento emitido por la Seguridad Social, con la fecha del parto.

2) Si llegada la fecha prevista para el parto, no se hubiera dado a luz, será necesario presentar el informe de baja por nacimiento, emitido por la Seguridad Social, con la fecha del día siguiente a la finalización del permiso retribuido.

Para poder acogerse a esta medida es necesaria confirmación de la fecha prevista de parto emitida por el médico-ginecólogo.

– Permiso previo a adopción o acogimiento:

Se extenderá a los casos de adopción y acogimiento el permiso retribuido de 15 días naturales previos a la fecha del parto, tomando como fecha de cómputo la prevista para la formalización de la adopción o acogimiento.

Esta medida es aplicable, en una única ocasión por cada menor, en caso de acogimientos y adopciones nacionales e internacionales y puede ser disfrutada tanto por hombres como por mujeres.

Allianz 22-26, art. 12.C:

e) Las personas trabajadoras en situación de embarazo: como medida de protección a partir de la semana 30 de embarazo podrán realizar una jornada continuada de 6:25 horas diarias sin reducción salarial. A efectos del cómputo del cumplimiento de la jornada anual de 1682 horas, los días de jornada partida en las empresas en los que la empleada realice la jornada continuada de 6:25 horas, tendrán la consideración de una jornada de 8 horas.

Grupo Asegurador Reale 21-25, art. 18:

2. Las empleadas, a partir de la semana 28 de gestación podrán disfrutar de una reducción de jornada del 25 %, sin reducción del salario, hasta la fecha estimada de parto.

Editorial Aranzadi Navarra 20-24, art. 12 I):

(...) El empleado/a gestante tendrá derecho a una reducción del 50 % de su jornada laboral, durante las últimas cuatro semanas del embarazo, según fecha prevista por facultativo para el parto (presentación de justificante médico), sin que ello suponga reducción salarial. Si se adelanta el parto, los días no se disfrutan. Si se retrasa el parto, el disfrute de la reducción de jornada del 50% sin reducción de salario se extenderá hasta la fecha del nacimiento.

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 27:

Protección de la vida familiar.

Las partes acuerdan aplicar, como medida innovadora, que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita pueda disponer temporalmente, durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de herramientas informáticas facilitadas por la Fundación Bancaria «la Caixa» para poder

realizar sus tareas desde su domicilio. También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida y que sea compatible con el alta laboral. Para esta medida, la Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.

Asimismo, aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad podrán disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas del hijo o hija, podrán compaginar una jornada semanal de 20 horas presenciales, con la realización del resto de la jornada semanal a distancia. En todo caso, el cómputo total ha de ser del 100 % de la jornada. Las 20 horas semanales presenciales se distribuirán en los cinco días de la jornada laboral.

Estas solicitudes se acordarán previa autorización del o de la responsable, y estarán sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo.

Grupo Generali 22-25, art. 21.2):

(...) Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir el período vacacional.

Salas de fiesta, baile y discotecas 23-25, art. 19:

Enfermedades (Incapacidad Temporal) (...).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento por nacimiento de hijo/a y/o adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de 9 euros al día durante noventa días a percibir en el mes del hecho causante, siempre que tenga en la empresa una antigüedad superior a seis meses.

Radiodifusión Comercial Sonora 21-23, art. 34:

II. Maternidad.

(...) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de permiso por nacimiento un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio del permiso por nacimiento las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.

Quirón Prevención 21-24, art. 21:

Derecho vinculado a la protección del embarazo y la maternidad.

La futura madre tendrá derecho a una reducción de la jornada en un cincuenta por ciento, percibiendo el cien por cien del salario, durante las cuatro semanas previas al parto, cuya fecha deberá ser acreditada por un médico especialista.

Mejora del permiso por nacimiento de hijo para la madre biológica

La Verdad Multimedia Murcia 17-20, art. 66:

1. Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de **20 semanas**, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Limpieza Centros Sanitarios Dependientes de la Consellería de Sanidad y Diputación Provincial de Alicante 21-27, art. 18.12:

A.-Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de **ciento veinticinco días**, en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos, así como a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse

los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante nueve meses con posterioridad al alumbramiento. La reducción puede disfrutarse, indistintamente, por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción.

Club de Campo Villa de Madrid 19-22, art. 22:

Gestación, Maternidad, Paternidad y Guarda legal -

b.- La mujer trabajadora, madre biológica tendrá derecho, al menos a un período de descanso laboral de **18 semanas**, que se disfrutará de forma ininterrumpida. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En cuanto a los supuestos de adopción y disfrute de los padres se aplicará literalmente los derechos reconocidos en el art 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Limpieza de edificios y locales de Baleares 22-26, art. 42:

Situación de maternidad

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho al causar baja médica por este motivo, al disfrute del tiempo concedido por la Ley **más una semana con cargo a la empresa**, abonándose ésta a razón del cien por cien del salario base vigente en cada momento, más la antigüedad que percibía antes de producirse la baja por causa del embarazo. (...)

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 24:

Permisos retribuidos.

f) En el caso de la madre biológica, cinco días laborables inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por nacimiento disfrutado por ésta.

g) Treinta días laborables adicionales para el trabajador o trabajadora por nacimiento de hijo o hija con discapacidad. Este permiso lo podrá disfrutar el padre o la madre durante los veinticuatro primeros meses del niño o niña.

Mejora del permiso para el cuidado del lactante

Corporación RTVE 20-21, art. 44 a):

Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (...)

a) Las personas trabajadoras de la Corporación RTVE podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso habitual por cuidado del lactante para los descendientes de primer grado de consanguinidad menores de doce meses por un permiso **de cinco semanas**, que se acumularán a su permiso de madre biológica y/u otro progenitor. Este beneficio será extensivo a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Mantelnor Limpiezas, limpieza de la Casa del Concello de Vigo y otras dependencias 20-23, art. 8:

LICENCIAS

l) As traballadoras por lactación dun fillo **menor de doce meses**, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal nunha hora coa mesma finalidade.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen. A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso da lactación e da redución de xornada, corresponderá a o traballador/a, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador/a deberá avisar ó empresario con 15 días de antelación da data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria. (...).

OHL Servicios Ingesan del Hospital de la Merced de Osuna 21-23, art. 15:

Permisos retribuidos y licencias.

En los casos de lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses sea por alumbramiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de la jornada laboral al comienzo o al final de la misma. El/la trabajador/a que ostente el derecho previsto en el punto anterior podrá optar por sustituir dicho tiempo por **30 jornadas** completas continuadas de permiso.

La fijación de las fechas de utilización de esta jornada de permiso será facultad de la trabajadora dentro del permiso de los 16 meses de edad del hijo/a. La trabajadora que opte por esta modalidad deberá comunicar su decisión a la empresa con un plazo no inferior a quince días del comienzo de su utilización.

Grupo Unidad Editorial 17-18-ult 30.12.23, art. 28:

3. Lactancia.

a) Los trabajadores, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de **diez meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. Los trabajadores podrán elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la dirección de la empresa.

b) Se podrá acumular el periodo de lactancia en **27 días naturales** a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal (...).

Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada 22-24, art. 13:

Permisos y licencias.

(...) h. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o, por voluntad de la trabajadora, sustituir este derecho por una reducción de la jornada con la misma finalidad o por la acumulación en jornadas completas, en este caso será de **27 días naturales** a contar desde la conclusión del permiso de maternidad disfrutado por el/la trabajador/a".

Zurich Insurance 21-25, art. 46:

Licencias

(...) 2. El personal, por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses (incluida adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción), tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los mismos, y según la legislación vigente, les corresponderá la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción de jornada, dentro de su jornada laboral ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El personal, por su voluntad, expresada formalmente con una anterioridad mínima de 15 días al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo/a, y de 14 días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida, a continuación del alta por maternidad.

En los casos de hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33%, se aplicará para el punto 2, 2 horas de reducción de la jornada normal de trabajo y para el punto 3, 28 días laborables.

Grupo Vodafone España 21-22, art. 12:

Permisos Retribuidos y Reducciones de Jornada.

– Permiso para el cuidado de lactante:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que

podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad hasta que el menor cumpla nueve meses.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

Además, las personas trabajadoras que disfruten de un permiso por nacimiento y se reincorporen al trabajo efectivo antes de que el menor cumpla un año, podrán sustituir este permiso por una de estas dos opciones:

a) Acumulación del permiso para el cuidado del lactante:

– Acumulación del citado permiso en jornadas completas hasta un total de 13 días naturales. Las personas trabajadoras que opten por esta acumulación tendrán derecho a disfrutar de **un permiso adicional de 13 días naturales, además de los 13 días anteriores.**

b) Reducción de la jornada sin reducción de su salario:

– Trabajando 30 h/semana durante los 6 meses siguientes a su reincorporación, en el horario acordado con el mando.

Personas trabajadoras con Jornada por Turnos (incluidas Tiendas): Las reducciones establecidas en este apartado no implican en ningún caso un cambio de turno, por lo que se producirá un acortamiento de la jornada, ya sea a su inicio o a su finalización, según el acuerdo que se alcance con el superior jerárquico correspondiente.

Unión General de Trabajadores 19-20, art. 18:

g) Por cuidado del lactante menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, y con objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo de días, que se establecen en **20 días laborables para el año 2019 y, 25 días laborables a partir del 1 de enero de 2020.** Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, y eso es lo más importante, una mayor y mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

Centros de jardinería 21-22, art. 27:

Las personas trabajadoras por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien se podrá solicitar la acumulación del periodo de lactancia a la baja maternal por un periodo **de 23 días laborables** para las personas trabajadoras de jornada completa. Para las personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, disfrutarán de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral.

Grupo Mercantil ISS Personal de estructura 19-22, art. 21:

2. Lactancia.

a) Los empleados y empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán acogerse a una de las siguientes opciones, además de la dispuesta en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

i) Hasta que el menor cumpla 9 meses, disfrutar de una jornada de 35 horas semanales cuando coincida la lactancia con el período de jornada ordinaria; y de 30 horas semanales cuando la lactancia coincida con el período de jornada intensiva. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

ii) Acumular el disfrute de la lactancia en **24 días naturales**. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

b) Estas modalidades del disfrute del permiso de lactancia podrán ser disfrutadas indistintamente y de forma alternativa por la madre o el padre, en caso de que ambos estén bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

Ilunion Seguridad 23-26, art. 60:

m) Lactancia de una hora diaria **hasta los 12 meses de edad** de los hijos, que podrá fraccionar en dos o bien reducir su jornada. O puede acumular este periodo en un **permiso retribuido continuado de 23 días**. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente, el permiso se incrementará de una a dos horas diarias hasta los 12 meses de edad.

Rafra Asesoría de A Coruña 16-21, art. 17:

2.–As treballadoras por lactación rexeranse pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, podendo a traballadora acumular os períodos de desfrute de forma ininterrompida as 180 horas nun mes natural ou **22 días laborais**.

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 26:

Reducción de jornada.

1. Los trabajadores, por cuidado del lactante menor de nueve meses y según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. No será posible usar la hora de ausencia, ya sea de forma fraccionada o no, al inicio o a la finalización de la jornada, sino que habrá que usarla durante la jornada. La duración del permiso se incrementará de manera proporcional en los casos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida múltiple. Este derecho es ampliado desde los 9 meses hasta los 20 meses del lactante.

El trabajador o trabajadora, por voluntad propia, podrá sustituir el derecho a una hora de cuidado del lactante por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada, y siempre de acuerdo con lo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o trabajadora podrá sustituir **este derecho por la acumulación de 22 días laborables de permiso**, que deberán ser disfrutados una vez haya finalizado la suspensión del contrato **y hasta los 20 meses del menor**. En caso de parto múltiple, este permiso se extiende a un periodo de 44 días laborables.

Los trabajadores, por cuidado del lactante menor de veinte meses, podrán acogerse, desde el nacimiento hasta el día en que este cumpla los veinte meses, a una jornada continua especial por cuidado de hijo o hija, la cual se detalla en el anexo II.

El trabajador o trabajadora que acumule el derecho al cuidado del lactante en virtud del párrafo 3 de este precepto no podrá acogerse a la jornada continuada especial por cuidado de hijo o hija detallada en el anexo II.

Los trabajadores que adopten o acojan a un hijo o hija tendrán derecho a la jornada especial continuada prevista en el anexo II para cuidar al menor hasta que cumpla los 20 meses. En el caso de que el hijo o hija tenga más de 20 meses en el momento de la adopción o acogida, los trabajadores podrán usar este derecho durante cinco meses desde la finalización de la suspensión del contrato.

En el supuesto de que ambos progenitores presten actividad laboral en la Fundación Bancaria «la Caixa», solamente uno de ellos tendrá derecho a esta jornada continua especial.

Anexo II. Horario Especial por cuidado de hijo/a:

El horario de trabajo de los trabajadores que opten por la jornada continuada especial es el siguiente:

1. Horario durante todo el año, excepto los tres meses de jornada intensiva:

De lunes a jueves: de 8.00 a 15.30 horas.

Viernes: de 8.00 a 14.15 horas.

2. Horario durante el periodo de jornada intensiva:

De lunes a viernes: de 8.30 a 15.00 horas o bien de 8.00 a 14.30 horas

Radio Popular 22-24, art. 19:

*(...) En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán **derecho a dos horas de ausencia del trabajo** que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará de forma proporcional en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien lo ejerza, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas del mismo, sustituyéndolo así por **un permiso de veintiún días naturales** (...)*

Mejora de la reducción de jornada por motivos familiares

Corporación RTVE 20-21, art. 44:

Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

*b) Las personas que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de **16 años**, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

Tendrán el mismo derecho las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

*Excepcionalmente, y siempre que las necesidades productivas y organizativas de la Corporación RTVE lo permitan, se podrá autorizar la **acumulación del tiempo de reducción** de jornada diaria en jornadas completas fijadas en determinados días a la semana y durante un período concreto a determinar en cada caso. En el supuesto previsto en el párrafo anterior, en los casos en los que el tratamiento del menor así lo aconseje, la acumulación del tiempo de reducción en jornadas completas se autorizará en todos los casos salvo que concurran especiales circunstancias.*

En caso de concesión, tanto el número total de días a acumular como la distribución de los mismos y el inicio de disfrute de la acumulación se decidirán teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa y atendiendo, en la medida de lo posible, a los intereses de la persona que lo solicite. En estos casos, la empresa comunicará a la persona trabajadora la jornada a realizar hasta final del año en curso y su impacto en la disminución proporcional del salario y en el cálculo y disfrute de los días de vacaciones anuales retribuidas. En el supuesto de que la persona trabajadora quiera retornar a la jornada a tiempo completo o disfrutar de una reducción de jornada diaria dejando de acumular jornadas completas, deberá solicitarlo a la Corporación RTVE por escrito con un preaviso de

quince días naturales; asimismo, la concesión de la acumulación instada por la persona trabajadora podrá ser revocada por parte de la empresa por escrito con un preaviso de quince días naturales por motivos organizativos y/o productivos.

Ferrovial, Servicios Limpieza Hospital Juan Ramón Jiménez de Huelva 20-24, art. 35:

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.—Los trabajadores tienen derecho a solicitar una reducción de su jornada laboral en los supuestos de tener hijo a cargo, hasta el cumplimiento de los **16 años** de éste o de la terminación de la ESO. Así mismo podrá solicitar esta reducción de jornada quien tenga a cargo una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

Oficinas y despachos de Segovia 21-24, art. 17:

Jornada

(...) Jornada concertada para trabajadores con hijos entre 12 y 16 años.

Los trabajadores, con hijos entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa, siempre que ésta de su conformidad, la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada. En todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Tintorerías y lavanderías de Baleares 23-27, art. 29:

g) Reducción de jornada por motivos familiares. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **catorce años** o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (...).

Despachos de abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria 19-22, art. 21:

10. 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, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución, proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Previo acuerdo entre las partes, quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor **entre doce y catorce años**, podrá solicitar reducción de jornada con reducción proporcional de salario y garantía de reincorporación a la jornada **completa al cumplir el causante 14 años**. No obstante, los trabajadores con un preaviso de 30 días podrán dejar sin efecto dicho acuerdo de reducción manteniendo la garantía de reincorporación.

Servicios Especiales de Limpieza, Edificios y Dependencias Municipales del Prat de Llobregat 18-20, art. 11:

13. El permiso por guarda legal previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se amplía la edad del menor de 12 a **14 años**.

Ilunion Outsourcing 21-23, art. 46:

Reducción de jornada por cuidado de familiar.

Quien por razones de guarda legal **tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años**, o una persona con discapacidad, o en situación de dependencia en grado III, en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, que no desempeñe una actividad retribuida, **tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute podrán ser resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Grandes almacenes 23-26, art. 42:

Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de doce y trece años.

Los trabajadores con hijos **de doce y trece años** de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 26:

Reducción de jornada.

(...) 2. El trabajador o trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Si el trabajador o trabajadora afectado lo solicitase, dicha reducción de jornada podrá ser hasta los 12 años del menor aplicando la correspondiente reducción salarial.

El trabajador o trabajadora con un hijo o hija con discapacidad tendrá derecho a solicitar una reducción de un octavo de su jornada sin la reducción proporcional de sus retribuciones. Esta reducción de jornada sin reducción salarial durará como máximo dos años y podrá solicitarse entre los 0 y los 9 años del menor. Esta facultad podrá ser ejercida solo por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen en la Fundación Bancaria «la Caixa», siempre que se den razones justificadas de funcionamiento de la empresa que impidan la simultaneidad.

La concesión de la reducción de jornada por este motivo será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Oficinas y despachos de Palencia 23-26, art. 24:

Permisos.

LL). El personal con hijos entre **12 y 16 años**, podrán, previo acuerdo con la empresa, solicitar reducir su jornada de trabajo que deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador podrá volver a su jornada de trabajo habitual con un preaviso por escrito de 15 días.

Grupo Asegurador Reale 21-25, art. 18:

1. Las personas empleadas, por cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

A estas personas se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas; y

(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

Empresas gestoras de servicios y equipamientos deportivos de Navarra 16-20, art. 29:

Reducción de jornada por cuidado de un menor.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de entre un medio y un octavo de la duración de la jornada habitual. El derecho a reducción de jornada persistirá hasta que el menor cumpla los 12 años y podrá ampliarse hasta la finalización del curso escolar (mes de junio) en el que el hijo cumpla dicha edad.

ISS Facility Services, S.A. Limpieza Hospital Costa del Sol de Marbella 13-14, art. 21:

a) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de **doce años** o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

Grupo Unidad Editorial 17-18, Ultraactividad hasta Ultraactividad 30.12.23, art. 28:

4. Reducción de jornada. Los empleados/as de la empresa que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrán 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 dicha jornada.

Si el menor padeciera alguna **discapacidad**, o enfermedad, grave que justifique la mencionada ampliación, esta reducción se podrá ampliar hasta la edad de **dieciséis años**.

Las partes podrán pactar la **acumulación** en jornada anual y no en jornada diaria de esta reducción de jornada. A tal fin, las partes deberán dejar constancia escrita del acuerdo que deberá incluir, como mínimo, la fecha de inicio y la de fin del periodo de reducción de jornada diaria y el porcentaje de jornada reducida, la equivalencia en jornada anual, la fecha de inicio y la de fin del periodo de acumulación en jornada anual y el régimen de vacaciones.

Dentro de los límites de los horarios de la actividad productiva, el trabajador/a podrá elegir el horario. No obstante, los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado anterior deben ser en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social.

La persona que se haya acogido a la jornada parcial o a movilidad por razón de cuidado de dependientes, volverá automáticamente a su situación de jornada completa en el momento en que lo solicite. También mantendrán la posibilidad de promoción y formación en periodos de excedencia por cuidado de dependientes.

Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 19-21, art. 41:

Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a 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 un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes de este convenio colectivo han considerado necesario en atención a la importancia del ejercicio de este derecho en su ámbito establecer una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. A tal efecto, y sin perjuicio de las medidas que se hayan podido pactar en los Planes de igualdad de empresa establecidos en el sector, con la finalidad de alcanzar estos objetivos, las discrepancias entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria han acordado las siguientes medidas de acción:

1.º Preaviso por parte de la persona trabajadora a la empresa. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria.

2.º Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado.

Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición.

En el caso contrario, la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de las personas trabajadoras en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán establecer criterios sobre el número máximo de solicitudes de concreción horaria en función de la tipología de los centros, su horario de apertura y el horario de las personas trabajadoras adscritas a los mismos.

3.º Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse a la persona trabajadora como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal.

No obstante, cuando a juicio de la empresa concurran causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro, siempre que no medie una distancia superior a la fijada en el artículo 13 apartado 4.º c) 1 de este convenio.

En el caso de que la persona trabajadora acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladada a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas. En cualquier caso, si media perjuicio deberá ser compensada en los términos previstos en el artículo 13 del presente convenio.

4.º Nuevos modelos de gestión de la concreción horaria. En el ámbito de las Comisiones creadas para la evaluación y seguimiento de los Planes de Igualdad, las partes podrán proponer nuevos modelos de gestión de la concreción horaria por guarda legal. En especial, y entre otras, podrán proponer:

– Concentrar la reducción de jornada en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por meses completos y los que se preste servicios se haga en el horario habitual. En tal caso, la concreción horaria deberá disfrutarse entre febrero y agosto y necesariamente se disfrutarán el total de las vacaciones unidas a tal periodo.

– Concretar una jornada semanal de veinte horas a veinticuatro horas. En tal caso, percibirán como medida positiva un salario equivalente a seis horas más de prestación de servicios. En cualquier caso y en tal modelo de concreción horaria, las personas trabajadoras deberán prestar al menos un día a la semana en jornada completa, que deberá coincidir preferentemente con el día de mayor actividad.

La concreción de tales medidas positivas u otras que se pudieran establecer se coordinarán con los posibles máximos establecidos a las concreciones horarias en función de la tipología de los centros de trabajo.

Ferroservicios Auxiliares, Hospital Universitario La Paz 17-19, art. 22:

Sistema para la autonomía y atención a la dependencia.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio con un familiar, de primer grado de consanguinidad o afinidad, que no realice actividad retribuida alguna o disfrute de prestaciones económicas superiores al SMI, que tuviese reconocida una discapacidad igual o superior al 65 % y con grado de movilidad reducida reconocida, así como que hubiese obtenido el reconocimiento de persona dependiente en “Grado II Gran Dependencia Nivel”, contemplado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y sus reglamentos de desarrollo, previa acreditación de los requisitos antes citados mediante certificación fehaciente, y quien hubiese solicitado la prestación que contempla dicha Ley como “cuidador no profesional” con el fin de obtener, en su caso, la correspondiente prestación económica por cuidados en el entorno familiar.

Una vez reconocida dicha prestación y situación al trabajador y acogido este al convenio especial para cuidadores no profesionales, tendrá derecho durante un año a una reducción de jornada de hasta el 35% y la retribución que pudiese corresponder para complementar la prestación económica que reciba hasta alcanzar el 100% de su retribución ordinaria. Asimismo, concluido el primer año, tendrán derecho, durante el año inmediatamente siguiente a mantener la reducción de jornada que hubiese solicitado con disminución proporcional del salario, pero manteniendo, en este caso, la base de cotización a la Seguridad Social, en el importe medio del año anterior, si el trabajador tuviese derecho a alguna prestación económica conforme a lo previsto en el artículo 18 de la citada Ley, el conjunto de ambas, la prestación y el complemento a cargo empresa no será, en ningún caso, superior a la retribución de un trabajador en activo con la misma categoría e igual antigüedad.

El derecho reconocido en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si más del 2% de los trabajadores fijos en plantilla generasen este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Al objeto de hacer compatible el ejercicio de este derecho con el servicio público que se presta, a criterio de la Dirección de la Empresa, la jornada de trabajo efectivo, resultante tras la reducción, podrá disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial durante todos los días de la semana. A este

respecto, se podrá concentrar la jornada en determinadas franjas horarias o determinados días de la semana. Si fuesen coincidentes con sábados, domingos y festivos, no percibirá los pluses o complementos establecidos por el trabajo en los citados días. En todo caso, la disminución de jornada solicitada por el trabajador deberá ser compatible con el servicio prestado sin necesidad del concurso de otro trabajador ya fuese interno o externo.

De producirse modificaciones legales que pudiesen afectar a lo establecido en el presente artículo, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá al objeto de adaptar la aplicación del mismo, si así fuese necesario.

Allianz 22-26, art.34:

4. Garantía relativa a situaciones de reducción de jornada por guarda legal, así como reducción de jornada o suspensión del contrato derivado de la condición de víctima de violencia de género.

Con efectos del 1/01/2023, **las personas trabajadoras acogidas a una reducción de jornada al amparo de lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, percibirán íntegramente las aportaciones, sin que las mismas se reduzcan proporcionalmente.**

Asimismo, con la misma fecha de efectos, **las personas víctimas de violencia de género** que se vean obligadas a solicitar una reducción de jornada o la suspensión de su contrato de trabajo, **percibirán íntegramente las aportaciones durante dichos periodos.**

En ambos casos, las aportaciones al Plan de Pensiones de las empresas referidas al periodo de reserva del puesto de trabajo se efectuarán siempre que la persona trabajadora se reincorpore de forma efectiva al trabajo tras el periodo de suspensión/excedencia, llevándose a cabo el ingreso de dicha aportación una vez se haya producido la incorporación.

Mejora de la reducción de jornada para atender hijos/as prematuros/as

ISS Facility Services, S.A. Servicios Auxiliares 14-16-RS20, art. 22:

Descanso semanal, fiestas y permisos. (...)

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante **tres horas**. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de **tres horas** diarias con la disminución en proporción de su salario, salvo mejor acuerdo con la empresa que permita cualquier otro tipo de compensación a lo largo del año, de la jornada diaria reducida por esta causa.

Grandes almacenes 23-26, art. 40:

IV. Nacimientos prematuros.—En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán **derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas**, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 19-26, art. 26:

e) Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: El trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de sus retribuciones.

Fissa Finalidad Social Limp Aeropuerto de Málaga 21-24, art. 19:

9. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo **durante dos horas**.

ESC Servicios Generales 18-RS19, art. 28:

A) (...) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, **la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas**. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Corporación Extremeña de Medios Audiovisuales 15-16, art. 17.7:

En casos de nacimientos de hijos prematuros que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante **dos horas diarias con retribución íntegra** mientras el hijo permanezca hospitalizado.

Movistar+ 19-21-RS23, art. 24.10:

Licencias y permisos (...)

10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de cuatro horas**, con la disminución proporcional del salario. (...)

Prensa diaria 19-21, art. 44:

V. Nacimientos Prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas** (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.

Mejora de la reducción de jornada no fundada en motivos familiares**Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, art. 86:**

Jornadas reducidas.

a) Se establece una jornada reducida de cuatro horas para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten, si bien las Unidades determinarán el número de personas trabajadoras que pueden realizar la jornada reducida de cuatro horas y el horario a realizar. En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes, se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de las personas trabajadoras al objeto de conceder la jornada reducida a la persona trabajadora que más lo necesite.

La concesión de esta jornada reducida se renovará por años naturales, debiendo la persona trabajadora permanecer en ella durante el año natural para el que le fue concedido. Una vez superado el año se entenderá tácitamente prorrogada, salvo que cualquiera de las partes (persona trabajadora o Empresa) decidan dar por finalizada dicha jornada, comunicándolo con una antelación mínima de quince días a la finalización del año natural.

Se informa a los RRTT tanto del número de estas jornadas, como de las personas trabajadoras a las que se les conceda la misma (...).

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 26:

Reducción de jornada.

(...) 5. El trabajador o trabajadora podrá acordar a título individual con la Fundación Bancaria «la Caixa» una reducción de su jornada de un octavo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, para supuestos no establecidos por la ley. Esta reducción, que tendrá como finalidad promover y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador o trabajadora, tendrá la duración de un año, si bien las partes podrán pactar una sola prórroga de un año adicional. Si, transcurrida la duración máxima, persiste la voluntad de ambas partes de mantener la reducción de la jornada y del salario, se someterá la petición a la Comisión Paritaria para que determine el mejor modo de instrumentar y materializar esta voluntad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9.3.g.

Movistar+ 19-21-RS23, art. 29:

Otras licencias y permisos.

1. **Todo trabajador** podrá solicitar una reducción de la jornada diaria de trabajo por tiempo entre un tercio de la misma y un máximo de la mitad de aquella, mediante solicitud por escrito y justificada. La reducción se podrá solicitar por un período mínimo de seis meses y un máximo de un año y será prorrogable tras nueva petición por escrito por iguales períodos. La empresa podrá concederla siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de las empresas afectadas por el Convenio.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de cursillos de orientación pedagógica para la educación de los hijos discapacitados físicos o psíquicos, siempre y cuando dichos cursillos coincidan con la jornada de trabajo, debiendo solicitarlo a la empresa con la debida antelación.

Grupo Asegurador Reale 21-25, art. 18:

5. Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción del 25 % de su jornada de trabajo, sin reducción de salario.

Empresas concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza-Servicio vasco de salud 11-17-RS23, art. 48:

Permiso por reducción de jornada. El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.- Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50 %. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la empresa y el/la solicitante.

2.- En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la empresa correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

3.- La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4.- Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada

reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5.- Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6.- La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud de Aragón 18-23, art. 18:

1. El personal afectado por el presente convenio, podrá solicitar reducción de jornada de hasta un 50 %, con reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje.

La persona que opte por la reducción de jornada, podrá volver a su jornada anterior, avisando con 30 días de antelación. Este derecho no se podrá compatibilizar con otro trabajo. (...)

Globalia Servicios Corporativos Baleares 15-18-Prórroga21, art. 20 b):

Los trabajadores que tengan una antigüedad de 10 años o más y 55 años cumplidos de edad, podrán acogerse voluntariamente a la reducción de, entre la mitad y un tercio de su jornada.

El salario se devengará en proporción al tiempo trabajado.

La reducción de jornada será como mínimo de seis meses. La petición de reducción de jornada deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses del inicio de la misma. La reducción de jornada será horaria.

En el supuesto de que el trabajador estuviera interesado en renovar la reducción de jornada, deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de 45 días de antelación a la fecha de finalización de la reducción pactada. Los trabajadores que deseen volver a realizar su jornada completa tendrán derecho a reincorporarse automáticamente a la misma, siempre que lo soliciten por escrito a la empresa con una antelación mínima de 45 días.

Sacyr Facilities Limpieza Hospital Universitario Puerta del Mar de Cádiz 20-22, art. 40:

Reducción de Jornada voluntaria.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán, de forma voluntaria, y por un periodo no inferior a tres meses ni máximo de cinco años, reducir su jornada diaria de trabajo de lunes a viernes (no sábados ni domingos), como mínimo un tercio y como máximo un 50 % de dicha jornada. Este artículo tendrá vigencia en tanto legalmente, se pueda reducir en la misma proporción la base de cotización a la seguridad. En caso contrario dejaría de ser de aplicación.

Grupo de empresas Generali España 22-25, art. 56.6:

6. Con carácter excepcional, el personal podrá realizar **jornada continuada** de verano en los siguientes casos:

(a) Mujeres trabajadoras embarazadas a partir de la semana n.º 28 de gestación.

(b) Personal que se reincorpore de procesos de Incapacidad Temporal superiores a seis meses, con informe previo del servicio médico que acredite la conveniencia de la medida y la duración de la misma, debiendo realizar los procesos de rehabilitación, si así los precisara, en periodo de tarde o fuera de horario laboral. Este periodo de jornada completa continuada tendría una duración de hasta sesenta días, como máximo.

(c) *Personas gestantes que se reincorporen del permiso por nacimiento, hasta que el hijo/a cumpla un año de edad, como máximo, al objeto de fomentar la protección de la salud y recuperación de la persona gestante*

(d) *Personal, con seis meses de antigüedad mínima en la Empresa del Grupo, por cuidado de cónyuge o descendientes hasta primer grado de consanguinidad, que requieran asistencia directa por parte de la persona trabajadora en caso de enfermedad grave u hospitalización. Este periodo de jornada continuada tendrá una duración de hasta 30 días naturales ininterrumpidos, como máximo, mientras permanezca el hecho causante.*

(e) *Personal bajo tratamiento oncológico, durante la duración del mismo.*

Dado el carácter excepcional de estas situaciones, durante la duración de las mismas se efectuará el correspondiente ajuste horario sobre la jornada anual establecida en el presente Convenio de Grupo.

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 48:

Reducción voluntaria de jornada.

1. *Las personas con al menos dos años de antigüedad en la empresa podrán acceder, por voluntad propia y sin requerirse justificación alguna por parte de la empresa, a una reducción temporal de su jornada laboral con la disminución proporcional de la retribución, manteniendo el derecho a restituirse en su jornada laboral ordinaria una vez finalizado el período de reducción de jornada solicitado. Se podrá optar a la hora de reducir voluntariamente la jornada por cualquiera de las jornadas laborales instauradas en la empresa.*

2. *La duración del período de reducción voluntaria de jornada, durante el cual las condiciones de trabajo serán las establecidas previamente y de común acuerdo, no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dieciocho, si bien el periodo mínimo se podrá excepcionar en caso de fuerza mayor justificada del/la trabajador/a. La reducción de jornada es vinculante para ambas partes en los términos solicitados y concedidos.*

3. *Con carácter excepcional la empresa podrá restringir el ejercicio de este derecho cuando se produzcan razones justificadas de funcionamiento. Asimismo, será necesario el transcurso de dos años desde el final del disfrute de una situación previa de reducción de jornada, sea voluntaria o por guarda legal, para ejercitar este derecho.*

Zurich Insurance PLC, Sucursal en España 21-25, art. 44:

7. *Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico tendrán derecho a una reducción retribuida de hasta un 25% de su jornada laboral mientras dure el tratamiento.*

Adaptación de jornada

Grupo Vodafone España 21-22, art. 9:

Turnos y horarios.

(...) 2. *Adaptación de Jornada.*

En aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que disfrutando de la jornada ordinaria recogida en el art. 9.1 acrediten una mayor necesidad de conciliación familiar y laboral podrán solicitar, de acuerdo con el procedimiento establecido en la intranet de la Compañía, la adaptación de la jornada ordinaria de lunes a jueves con el siguiente horario:

– *Entrada: 7:30 horas.*

– *Tiempo de comida: 30 minutos, que no será considerado tiempo efectivo de trabajo.*

– *Salida: 16:15 horas.*

Los viernes y los días de jornada intensiva de verano no conllevan adaptación alguna de la jornada.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Aquellas personas trabajadoras que no disfruten de jornada ordinaria podrán solicitar la adaptación de jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Unidades Globales de Telefónica en España 23-24, art. 20:

Adaptación de jornada

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de veinte días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora.

Mejora de la excedencia por cuidado de hijos

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 49:

Excedencia por cuidado de familiares.

*1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a **ocho años**, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El derecho de reserva automática de su puesto de trabajo se amplía hasta los 18 meses.*

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Cuando se conviva con dicho familiar y ello conlleve dedicación exclusiva se extenderá hasta dos años la posibilidad de excedencia y la reserva de su puesto de trabajo también se amplía hasta 18 meses.

3. Si se trata de una enfermedad muy grave de hijos/as, padres o cónyuge, no existirá límite temporal alguno para la duración de la excedencia ni de la reserva de su puesto de trabajo. En todos los casos previstos en este artículo y en el siguiente se establece un preaviso de un mes salvo imposibilidad manifiesta o causa de fuerza mayor.

Limpieza de edificios y locales de Asturias 21-23, art. 13:

(...) Asimismo, toda trabajadora fija en la empresa, tendrá derecho a la excedencia por maternidad por un período máximo de **cinco años**, con las mismas condiciones anteriores en cuanto a reserva de puesto de trabajo y sin cómputo de su antigüedad.

Para hacer efectivo este derecho, el trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la Empresa, indicando la duración exacta de la excedencia y comprometiéndose a confirmar su reingreso con una antelación mínima de un mes.

Las personas trabajadoras podrán optar entre este tipo de excedencia y las que fije la Ley.

Cadenas de tiendas de conveniencia 21-22-RS23, art. 42:

Excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **cuatro años** para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será por un año.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que la persona trabajadora permanezca en dicha situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. En los casos de familia numerosa, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El derecho a la excedencia se hace extensible a los casos de cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo lo será por un año.

La persona trabajadora con hijos menores de 14 años a quien le falleciera el cónyuge tendrá derecho a dos meses de excedencia con reserva de puesto.

Tintorerías y lavanderías de Baleares 23-27, art. 30:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia especial **con reserva de puesto de trabajo** y garantía de reincorporación previo aviso, cuando el motivo de la misma sea atender al cuidado personal y directo de hijos menores de cuatro años, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de **cuatro años** y se extinguirá, en cualquier caso, al cumplir el hijo o la hija los cuatro años de edad. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho (...).

Ilunion Outsourcing 21-23, art. 45:

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de **excedencia de duración no superior a 5 años** para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción,

o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, las personas trabajadoras que lo soliciten tendrán derecho a que se le conceda la situación de excedencia, **de duración no superior a 5 años, para atender el cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad o dependencia no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La **excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada**, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Este tipo de excedencia habrá de solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos 15 días naturales a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de los 5 días siguientes.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la persona trabajadora tendrá derecho a la solicitud de prórroga de la misma. La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento, debiendo contestar la empresa por escrito en el plazo de los 5 días siguientes.

La persona excedente que no solicite por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de 15 días a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. La empresa contestará por escrito a la solicitud de reingreso en el plazo de 5 días siguientes a su recepción.

A todos los efectos se entiende el silencio empresarial como aceptación del permiso de excedencia, de su prórroga o del reingreso de la persona trabajadora a su puesto de trabajo.

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

Tendrá **derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los 2 primeros años**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, art. 111:

Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a **cuatro años**, para atender al cuidado de cada hijo menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución administrativa o judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. A estos efectos, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se inicie.

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

Ferrovial Servicios, Limpieza Hospital Juan Ramón Jiménez de Huelva 20-24, art. 18:

Excedencias al trabajo.—

(...) Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a **cuatro años**, con reserva de puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con derecho a **reserva de puesto de trabajo** mientras dure su disfrute.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración **no superior a cuatro años, con reserva de puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con derecho a reserva del puesto de trabajo mientras dure su disfrute. (...)

Lidl Supermercados 22-26, art. 37:

Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración **hasta que el menor cumpla doce (12) años**. La excedencia podrá fraccionarse en los casos legales (...).

Grupo de Empresas Mercadona 19-23, art. 13:

Excedencia.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regulan la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

1. Para las excedencias de cuidado de hijos/as, se podrá ampliar el tiempo máximo de duración, hasta que el menor cumpla **doce años**. Durante el primer año se reservará el mismo puesto de trabajo, y el tiempo restante, un puesto dentro del mismo grupo profesional. Si la duración de la excedencia es superior a ocho años, el período que exceda a los 8 años no computará a efectos de antigüedad (...).

Industria fotográfica 22-25, art. 10.7:

Excedencia por cuidado de familiares

(...) Las personas trabajadoras que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reingreso en la empresa, siendo obligatorio para ésta, debiendo destinarle, una vez recibida la comunicación de reingreso, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.

Fissa Finalidad Social Limpieza del Aeropuerto de Málaga 21-24, art. 17:

Excedencia para el cuidado de un hijo

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el trabajador podrá disfrutar de una excedencia voluntaria por razones de guarda legal **de un menor de doce años durante un plazo máximo de tres años**.

El inicio de un nuevo periodo, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin en su caso al que se viniera disfrutando.

2. Los trabajadores, en esta situación, tendrán derecho al cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo que permanezcan en la misma, así como a la **reserva del puesto de trabajo**, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del periodo de excedencia. En caso contrario, se entenderá extinguido su contrato, salvo que hubiera solicitado la excedencia voluntaria regulada en el artículo anterior.

Unión General de Trabajadores 19-20, art. 19:

19.2 Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto de excedencia, **el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que esté en esta situación.**

19.3 El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto de excedencia, **el trabajador tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que esté en esta situación.**

Mejora de la excedencia por cuidado de familiares**Limpieza de edificios y locales de Tenerife 22-23, art. 34.4:**

34.4.– También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en apartado 34.4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todas las situaciones de excedencia del presente artículo, darán derecho al cómputo y acumulación de la antigüedad.

Clece, S.A. Limpieza Hospital de la Seguridad Social de Jerez de la Frontera 22-23, art. 20:

A. Un periodo no superior a **cinco años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

B. Un periodo **de hasta cinco años para atender el cuidado de un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. El trabajador/a tendrá derecho a la **reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo** en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

Lidl Supermercados 22-26, art. 37:

Excedencias.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente.

(...) 2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa o hasta un máximo de **cinco (5) años**.

En los casos referidos en los párrafos 1 y 2 de este artículo, el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Asimismo, durante el primer año

tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (...).

Grupo de Empresas Mercadona 19-23, art. 13:

Excedencia.

El personal podrá solicitar excedencias conforme regulan la legislación vigente y el Plan de Igualdad.

*(...) 2. En las excedencias para el cuidado de familiares dependientes por consanguinidad la duración máxima será hasta que cese la causa, con un máximo de **cinco años**. Durante el primer año, se reservará el mismo puesto de trabajo y durante el periodo restante un puesto dentro del mismo grupo profesional (...).*

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, art. 111:

Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares.

*(..) 2. Igualmente, las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a **cuatro años para atender al cuidado de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*

Este derecho podrá disfrutarse de manera fraccionada.

El tiempo en que la persona trabajadora permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo/Puesto profesional o equivalente.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Ferrovial Servicios, Limpieza Hospital Juan Ramón Jiménez de Huelva 20-24, art. 18:

Excedencias al trabajo.—

*(...) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a **cuatro años, con reserva de puesto de trabajo**, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con derecho a reserva del puesto de trabajo mientras dure su disfrute. (...)*

Corporación RTVE 20-21, art. 106:

Excedencia por cuidado de familiares.

*También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a **3 años y medio** para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y de igual duración para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. **Durante el tiempo de la excedencia se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y destino geográfico.***

Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV) 19-23, Cláusula 11ª:

Permisos y licencias

Reserva de puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de personas dependientes. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

*Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, **dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que se compute, exclusivamente a efectos de antigüedad, el periodo de duración de la misma. Asimismo, en esta situación se podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuviera en activo.***

Mejora de la excedencia voluntaria

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 19-26, art. 27:

1.1 Excedencia voluntaria general. Los trabajadores/as fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a 4 meses ni superior a diez años (...).

Limpieza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 26:

*Excedencias.—El trabajador/a podrá disfrutar **desde un 1 mes** hasta 5 años de excedencia voluntaria cuando así lo solicite al menos con 30 días de antelación. Esta excedencia no podrá ser utilizada para ocupar puesto de trabajo retribuido en la misma actividad. Tendrá derecho a su incorporación inmediata al puesto de trabajo que venía desempeñando.*

En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera la condición de fijo, y no volviera a incorporarse, este deberá ser sustituido por otro en las mismas condiciones, teniéndose en todo caso, en cuenta el tiempo que se hayan prestado servicios en la empresa o centro de trabajo y se computarán los días que se tuvieran trabajados en subrogaciones anteriores.

Lo no regulado en el presente artículo, se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as o en la legislación laboral vigente.

Lavanderías Industriales de Las Palmas 17-21-RS22, art. 14:

*Los trabajadores con un año de servicio mínimo, tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período de **3 meses como mínimo y un máximo de 10 años**, siempre coincidiendo con periodos mensuales, siempre que no sea para realizar los mismos trabajos dentro del sector. (...).*

Limpieza de edificios y locales de Madrid 22-24, art. 26:

Excedencias

Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de un año.

*La duración podrá ser entre **los tres meses** y los cinco años. Estando en uso de la misma, esta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia de la persona trabajadora, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando. La persona trabajadora habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.*

Hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por la misma persona trabajadora. De dicha regla general se exceptúan aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

Quirón Prevención 21-24, art 24:

Excedencias

6. En desarrollo del número 6 del artículo 46 E.T., se regula a continuación dos supuestos de excedencia que darán derecho a la reserva del puesto de trabajo:

A) El personal con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

– Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.

– Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto se deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la Empresa

7. El personal tendrá derecho a una excedencia de un año de duración con reserva de puesto de trabajo en caso de tratamiento personal de adicciones bajo tratamiento y supervisión médica.

Flexibilidad horaria

Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos 21-24, art. 22:

Jornada laboral

6. En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.

Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales 23-24, art. 22:

Jornada de trabajo

(...) Para ello podrán autorizarse medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida, a quienes tengan a su cargo hijas/os menores de doce años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de sesenta y cinco años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio..

Oficinas y despachos de Navarra 15-18-RS20, art. 11:

Flexibilidad.—A.—Horario.

Las personas a las que les sea de aplicación este convenio y que no tuvieran incidencia directa en la atención al público o en la apertura y cierre de las dependencias de la empresa, podrán adaptar el inicio o el final de su jornada, en función de sus características personales. Para ello dispondrán de un margen de 30 minutos diarios para regular la entrada y salida del puesto de trabajo, sin que de ello se derive ampliación o reducción de su jornada laboral, por lo que se regularizará diariamente.

En todo caso se respetarán las condiciones más favorables existentes en las empresas del sector.

Allianz 22-26, art. 12:

Jornada y horario.

La jornada anual de las empresas será, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera:

A) El Horario General: De 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 30 de diciembre, todos ellos inclusive:

– Jornada partida de 8 horas diarias, de lunes a jueves, con horario de **entrada flexible** entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h.

– En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10 h. y las 16:30 h.

– La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 45 minutos y hasta un máximo de dos horas, a disfrutar entre las 12:30 h. y las 16 h.

Del 25 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive, de lunes a jueves, los días 24 y 31 de diciembre y los viernes de todo el año:

*– Jornada continuada de 6 horas y 25 minutos, con horario de **entrada flexible** entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h.*

– En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10 h. y las 14:00 h.

Los ajustes de recuperación o compensación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no haber realizado el deslizamiento necesario para el cumplimiento diario de 8 o 6 horas 25 minutos, respectivamente, deberán efectuarse en el año natural (...).

Real Club de Polo de Barcelona 23-26, art. 19:

Permisos

2. Enfermedad: Por enfermedad grave justificada del cónyuge, a instancias del trabajador, se facilitará un horario flexible y por un tiempo no superior a 1 mes. El mismo tratamiento se establece para el supuesto de enfermedad grave y justificada de los hijos.

Institución Ferial de Madrid 22-25, art. 42:

Horario. (...) Flexibilidad horaria.

Flexibilidad horaria

La persona trabajadora de jornada partida podrá adelantar o retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 30 minutos, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la jornada efectiva establecida.

Durante el periodo de jornada normal, el horario de entrada para las personas trabajadoras de jornada partida podrán realizarse a las 08,30 horas. Cuando se opte por este horario de entrada, la salida del puesto de trabajo no podrá realizarse en ningún caso antes de las 17,00 horas.

Asimismo, se establece tanto para las personas trabajadoras en jornada continuada, como para las personas trabajadoras en jornada partida, estas últimas una vez hayan transcurrido los 30 minutos de la flexibilidad horaria, un período de 10 minutos a la entrada al trabajo, que se denominará de cortesía, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo hasta completar la efectiva establecida, a partir de los cuales se considerará como falta de puntualidad si no se acredita fehacientemente su justificación.

Liberty Seguros 18-21, art. 29:

14. Se podrán solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o bien medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y/o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de primer grado de consanguinidad, y de atención a los hijos e hijas durante el proceso de separación o divorcio, siempre que la persona empleada ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.

La petición será remitida al área de Talento (Departamento RRLL) que estudiará la viabilidad de la solicitud, así como el régimen de aplicación temporal del cambio o flexibilidad solicitada.

Corporación RTVE 20-21, art. 44:

Adaptación de jornadas por razón de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

(...) d) De mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, podrán flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida de la jornada quienes tengan a su cargo personas mayores, descendientes de primer grado de consanguinidad menores de 14 años o personas con discapacidad acreditada, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Excepcionalmente, previo informe favorable del responsable de la unidad, la dirección de Recursos Humanos podrá conceder la modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con especial atención a las familias monoparentales.

f) Las personas que tengan descendientes de primer grado de consanguinidad o cónyuges / parejas de hecho reconocidas, con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado igual o superior al 33% tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde reciban atención con los horarios propios de los puestos de trabajo, atendiendo a las necesidades del servicio.

Quirón Prevención 21-24, art. 19:

Horario flexible

1. Con carácter general, en virtud de la jornada anual establecida se deberá realizar una jornada semanal de 38h:48min. y una jornada diaria de 7h:45min.

2. Siempre que quede cubierta la prestación del servicio al cliente, las personas trabajadoras con jornada completa dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00h y las 9:30h y finalizar la jornada entre las 14:00h y las 17:15h.

La persona trabajadora que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión de la persona trabajadora jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considera horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 9:30h y las 14:00h.

3. En los mismos términos indicados en el apartado 2, las personas trabajadoras con jornada completa que se encuentren adscritos a vigilancia de la salud dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00h y las 8:00h y finalizar la jornada entre las 14:00h y las 15:45h.

La persona trabajadora que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión de la persona trabajadora jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Dentro del horario flexible indicado se considerará horario de presencia obligatoria el comprendido entre las 8:00h y las 14:00h.

4. Excepcionalmente, la Empresa para la correcta prestación del servicio al cliente, podrá solicitar a la persona trabajadora prestar servicios fuera del horario de presencia obligatoria, hasta la jornada teórica diaria de 7 horas y 45 minutos. Lo que exceda de dicha jornada será considerado, según corresponda, distribución irregular u horas extraordinarias.

5. El ajuste de la jornada se podrá llevar a cabo dentro del mes correspondiente y de los cinco primeros días del mes siguiente.

6. En ningún caso, la realización de las horas para completar la jornada tendrá la consideración de jornada partida.

En aquellos casos en los que el personal deba realizar jornada partida por solicitud expresa de la Empresa, recibirá una ayuda para comida por importe de hasta 13 euros.

En ningún caso se abonará la citada ayuda cuando el personal esté realizando una compensación horaria.

7. El personal en situación de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar, dispondrá de una flexibilidad proporcional a la reducción solicitada, siempre que esté dentro del horario de presencia obligatoria que le corresponda.

8. No resultará aplicable el horario flexible al personal que por su actividad preste servicio en exclusividad a empresas que, por circunstancias tales como exigir atención al cliente, naturaleza de las funciones desempeñadas, ubicación de la prestación del servicio, etc. deban trabajar con distribuciones horarias especiales para adaptarse a las necesidades del cliente y/o de los servicios prestados.

Asimismo, la flexibilidad horaria no será de aplicación al personal adscrito a unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas).

9. Para el cómputo de permisos, ausencias y para las reducciones de jornada se considerará un horario de referencia con entrada a las 8:00h y salida a las 15:00h.

En aquellos casos, en los que el permiso o ausencia ocupe el día entero, computará a todos los efectos, como 7:45h.

Adecco IT, SA, ETT 23-26, arts. 23 y 24:

Art. 23 Jornada de trabajo

(...) 3. Garantizando lo señalado en el primer párrafo del apartado anterior, las personas trabajadoras podrán flexibilizar su horario de entrada entre las 8:00 y 10:00 horas y el de salida entre las 17:00 y 19:00 horas, cumpliendo en todo caso la jornada diaria, que se establece en ocho horas diarias para el personal contratado a tiempo completo y la proporcional que corresponda para las personas contratadas a tiempo parcial.

Art.24 Horas extraordinarias

(...) 5. La empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el registro de jornada.

6. La comisión paritaria del convenio realizará un seguimiento periódico de todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de la jornada laboral, las medidas de flexibilidad y el compromiso de minimizar la realización de horas extraordinarias.

Preferencia en la elección de las vacaciones para personas trabajadoras con responsabilidades familiares

Banca 19-23, art. 30.5:

(...) Cuando concurren dos o más personas que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas elegirá siempre en primer lugar la de mayor antigüedad en la Empresa, siempre que quienes tienen descendientes en edad escolar y preescolar, puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre éstos tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad.

Industria fotográfica 22-25, art. 9.6:

(...) Las Empresas que cuenten con más de cien personas trabajadoras fijas en plantilla, estarán obligados a conceder al menos quince días de vacaciones durante el período no escolar de julio y agosto a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten y que tengan hijos e hijas en edad preescolar o escolar. El resto de días de vacaciones podrán disfrutarlo, en las vacaciones escolares de Navidad o Semana Santa, si así lo solicitan.

Limpieza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 19:

Vacaciones.—El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales.

Se establece para el disfrute de vacaciones el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, creándose turnos rotativos. Unos de los turnos será el de los

trabajadores/as que tengan sus hijos en edad escolar, así como en Enseñanza Secundaria Obligatoria, y otro con el resto del personal.

Clubes de natación de Catalunya 23-25 art. 29:

(...) El personal con hijos a su cargo en edad escolar, tendrá prioridad en la elección del turno de vacaciones que coincida con el periodo de vacaciones escolar.

Acompañamiento a familiares al médico

Agencias de viajes 23-24, art. 28:

Licencias retribuidas

l) Tiempo imprescindible para acompañar a descendientes en edad pediátrica, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta tres veces al año.

m) Tiempo imprescindible para acompañar a ascendientes dependientes, a cargo del trabajador, a consultas médicas o pruebas diagnósticas: hasta tres veces al año.

Contratas ferroviarias 22-25, art. 28:

n) Diez horas anuales o dos jornadas completas a elección de la persona trabajadora para acompañar a visitas médicas a hijos menores de 14 años. Así mismo también para acompañar a familiares de primer grado que tengan una discapacidad que limite su movilidad o la información que pudiera recibir en dichas consultas médicas y así resulte acreditado. A estos efectos se podrá acreditar con resolución administrativa de dependencia, o discapacidad, o en su defecto con Informe Médico del Servicio de Salud Público. Dicha licencia es con independencia del turno en el que presten servicio, ya sea este diurno o nocturno.

Industria fotográfica 22-25, art. 10.1:

i) Por el tiempo necesario para acompañar a hijos e hijas menores de 14 años a consulta médica, así como a los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad mayores de catorce años dependientes y convivientes con la persona trabajadora, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en el caso de progenitores.

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 47:

Cuando por razones de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a permiso retribuido, por el tiempo indispensable al efecto, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

La persona trabajadora, en la medida de lo posible, procurará que la asistencia a consultorio médico no coincida reiteradamente dentro de su jornada laboral. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Siempre que esta justificación no suponga menoscabar ningún derecho fundamental de la persona trabajadora.

Se procederá del mismo modo, cuando la asistencia sea para los hijos menores de edad o padres de la persona trabajadora, si bien, en el caso de los hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. En el caso de padres de la persona trabajadora, este permiso se

disfrutará solamente cuando medie imposibilidad física, psíquica, sensorial o por motivo de edad de la persona que deba asistir a consulta médica o centro hospitalario, sin necesidad de convivir con la persona trabajadora, siempre que medie la prescripción de dicho acompañamiento o sean mayores de 80 años.

Salas de fiesta, baile y discotecas 23-25, art. 21:

Permisos retribuidos

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos de como máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico de cabecera, del propio trabajador/a o para acompañar al cónyuge, o también a hijos, hermanos, padres, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud. Siempre que fuera posible, el disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, en todo caso será necesaria una justificación posterior.

Mediación de seguros privados 23-26, art. 36.1:

g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico, privado o de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia de la persona trabajadora de sus hijos/as menores de edad o de familiares dependientes de la persona trabajadora y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

No obstante, para disfrutar de este permiso, la persona trabajadora deberá avisar con la mayor antelación posible y siempre antes de 48 horas, salvo casos de urgencia, debiendo asimismo procurar adaptar sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso o, de no ser posible, el horario que suponga el menor perjuicio posible a la buena marcha de la empresa. El aviso a la empresa deberá realizarse por escrito y deberá hacerse constar la hora prevista de la consulta y la dirección.

Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios 20-24, art. 34:

J) El tiempo indispensable para que el trabajador pueda acompañar a hijos menores de 12 años a la consulta del médico del sistema de sanidad pública.

Comercio de flores y plantas 21-23, art. 28:

h) Por el tiempo preciso, y con justificación de este, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años. En el supuesto de menores de 13 y 14 años el límite de horas para acompañamiento será de 16 horas al año, en todo caso se aportará el justificante médico a la empresa.

Quirón Prevención 21-24, art. 20:

Permisos retribuidos

j) **Por el tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social, o a pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.**

La persona trabajadora intentará, siempre que le resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

k) **Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad a consulta o pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social o a través de mutualidades administrativas (MUFACE, MUGEJU e ISFAS), o pruebas médicas privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.**

La persona trabajadora intentará, siempre que resulte posible, que dicha consulta o prueba se produzca fuera de las horas de trabajo.

l) **Para el acompañamiento a familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad a consultas y pruebas médicas, ambas de la Seguridad Social o a través de mutualidades administrativas (MUFACE,**

MUGEJU e ISFAS), o a pruebas médicas privadas, dispondrá de un máximo de quince horas anuales, siendo no recuperables las dos primeras horas utilizadas en cada salida.

9 (...) Las **ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género** o de terrorismo **se considerarán justificadas**, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la Empresa a la mayor brevedad.

Hostelería de Orense, 22-24, art. 14:

Licencias

j) Tiempo necesario para acompañamiento de menores o mayores dependientes a médico o dentista con justificación.

Hostelería de Toledo 22-24, art. 36:

Personas Trabajadoras con hijos menores

1.- Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa la justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica de los menores de dieciséis años, para lo cual, será preciso justificar documentalmente ante la empresa la asistencia a la consulta y el tiempo invertido en la misma.

En el supuesto de que la prestación de servicios del padre y madre sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno ellos coincidan con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

2.- Cuando la consulta médica sea ante un médico especialista radicado fuera de la provincia de Toledo, la duración del permiso retribuido comprenderá el tiempo necesario para realizar la misma y se disfrutará conforme a las reglas establecidas en el párrafo anterior.

Ayudas de guardería

Fundación Bancaria La Caixa 21-23, art. 41:

Ayuda de guardería: P0, P1 y P2.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece una ayuda para los trabajadores con hijos inscritos en P0, P1 o P2 de guardería consistente en la entrega mensual de un tique guardería.

El importe del tique guardería se cifra en 115 euros mensuales para los años 2021, 2022 y 2023.

Este tique no se recibirá durante el mes de agosto ni en los meses en que el hijo no asista a la guardería. Los trabajadores con hijos que no asistan a la guardería recibirán una ayuda por hijo o hija de 600 euros brutos anuales.

El año en que el hijo o hija inicie P3, se recibirá la ayuda de los 600 euros brutos anuales prevista en el artículo 42 del presente convenio colectivo. Esta ayuda se abonará en un solo pago durante el mes de agosto. La percepción del tique guardería interrumpe el derecho a percibir la citada ayuda de 600 euros y, en este caso, el importe de dicha ayuda es proporcional a los meses en que el niño o niña no asista a la guardería.

En caso de que tanto el padre como la madre trabajen en la Fundación Bancaria «la Caixa», no se duplicará la cantidad a percibir por dicho concepto.

Cajas y entidades financieras de ahorros 19-23, art. 56:

Ayuda de Guardería.

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo/hija menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.
3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por nacimiento, adopción, o en los supuestos de acogimiento.
4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo/hija, con la prevista como ayuda de formación para hijos o hijas de personas empleadas, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.
5. El importe a abonar por este concepto será de 925 €/año durante toda la vigencia del Convenio.

Gestión y mediación inmobiliaria 19-21-RS22, art. 26:

Con la finalidad de favorecer la integración laboral de los trabajadores/as, las empresas abonarán por cada hijo/a menor de 3 años la cantidad de 671,58 euros anuales, prorrateados en doce mensualidades. Los requisitos para acceder al cobro de dicha ayuda son los siguientes:

- a) Una antigüedad en la empresa de al menos seis meses.
- b) No tener el contrato suspendido por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Justificación documental del gasto incurrido por este concepto mediante la correspondiente certificación o recibo de la guardería.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, solo percibirá la ayuda uno de ellos, a su opción. Y ambos deberán cumplir con todos los requisitos anteriormente establecidos.

En caso de que el trabajador/a tenga una jornada a tiempo parcial o disfrute de reducción de su jornada habitual por guarda del menor, percibirá la ayuda a proporción.

Fénix Directo 20-23, art. 26:

2. Ayudas para estudios de hijos/as de empleados/as:

Durante la vigencia del presente Convenio a los hijos/as del personal en plantilla en activo y huérfanos del personal en plantilla en activo, siempre que ostenten una antigüedad mínima de un año en la empresa, solteros, menores de veintiséis años de edad que convivan con ellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará con cargo a la empresa y en concepto de ayuda de estudios las siguientes cantidades anuales en 2022:

- Guardería Infantil y Enseñanza Preescolar: 609,61 euros.
- Educación Primaria y Primero y Segundo de Secundaria: 832,82 euros.
- Tercero y Cuarto de Educación Secundaria: 1.206,74 euros.
- Primero y Segundo de Bachillerato y Formación Profesional Grado Medio: 1.320,05 euros.
- Enseñanza Universitaria y Formación Profesional Grado Superior: 1.357,44 euros. (...)

Establecimientos financieros de crédito 23, art. 45:

Ayuda guardería.

La empresa abonará la cantidad de 320 € brutos anuales, que se prorratearán en once mensualidades, por cada hijo o hija menor de tres años, siempre que la antigüedad de la persona en la empresa sea superior a un año. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha ayuda sería percibida únicamente por uno de ellos. Esta ayuda de guardería podrá sustituirse por tickets-guardería.

En caso de que se perciba la ayuda en metálico la persona contratada y beneficiaria deberá justificar el destino de la misma mediante justificación de los gastos incurridos por dicho concepto.

Limpieza de edificios y locales de Madrid 22-24, art. 46:

Las empresas abonarán una subvención para ayuda a guarderías y escuelas infantiles consistente en 28.46€ mensuales para el año 2022, 29.17€ mensuales para el año 2023 y 30.05€ mensuales para el año 2024, por cada hijo/a de cuatro años o de edad menor.

Sociedades cooperativas de crédito 19-23, art. 41:

Ayuda para estudios.

El personal con hijos e hijas cuyas edades estén comprendidas entre los cero y veinticinco años al momento de la solicitud, tendrán derecho a percibir la ayuda anual por cada hijo e hija para estudios fijada en la tabla salarial del Anexo I para el año 2021, 2022 y 2023 con los importes anuales siguientes (en euros):

Guardería, Educación Infantil, Educación Primaria, ESO 1.º y 2.º ESO: 275,00.

3.º y 4.º ESO, Bachillerato, FP medio: 410,00.

Enseñanza. Universitaria, Máster, FP superior: 550,00.

Personas con discapacidad: 1.375,00.

Los niveles de ayuda serán los siguientes:

Guarderías, educación infantil de primer y segundo ciclo, educación primaria y educación secundaria obligatoria 1.º y 2.º cursos.

Educación secundaria obligatoria 3.º y 4.º cursos, bachillerato y Formación Profesional de grado medio.

Enseñanza universitaria, incluidos Másteres habilitantes y Formación Profesional de grado superior.

Personas con discapacidad: La totalidad de gastos justificados hasta el importe de las tablas.

En el supuesto de que el padre y la madre sean ambos empleados de la Caja, solo devengarán una ayuda por cada hijo o hija.

En todo caso deberá acreditarse la inscripción en los preescolares en la educación infantil reglada y la matrícula en los cursos reglados. Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual se incrementarán las cuantías en un 50 por 100. Se considerará permanentemente fuera del hogar cuando exista pernocta fuera de la residencia habitual.

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de ayudas para estudios los hijos o hijas del personal en situación de jubilación, incapacidad permanente absoluta y huérfanos y huérfanas de personas trabajadoras.

Esta ayuda se solicitará entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre de cada año y, en su caso, se percibirá en la nómina correspondiente al mes de octubre.

El personal que se encuentre en situación de suspensión por nacimiento, permiso por cuidado de menores lactantes, podrá solicitar la ayuda en el momento de su reincorporación y antes de la finalización del curso escolar. También tendrá derecho a solicitarla fuera de los plazos ordinarios el personal que se incorpore de una excedencia por cuidado de menores o familiares durante el tiempo en que la persona trabajadora tenga reserva de puesto de trabajo, procediendo al abono dentro de los tres meses siguientes a su incorporación efectiva.

En los supuestos anteriores, se aceptarán aquellas solicitudes presentadas, procediendo a su abono.

Radio Popular 22-24, art. 35:

Ayudas y premios

*4.º Ayuda de estudios: la empresa abonará, en concepto de ayuda de estudios, una cantidad equivalente a **155 euros brutos** por cada hijo que tenga la persona trabajadora en la guardería y después cursando enseñanzas obligatorias, formación profesional, bachillerato y grado universitario, hasta los veintiún años de edad, incluido el curso correspondiente a esa edad. Dicha cantidad se abonará en un único pago anual coincidente con la mensualidad de octubre, previa acreditación documentada de la matrícula de cada hijo en el correspondiente curso escolar.*

Disfrute de los permisos a partir del primer día laborable del hecho causante

Ciclo de comercio del papel y artes gráficas 19-21-RS22, art. 39:

Licencias retribuidas.

1. El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes.

a) Quince días en caso de matrimonio de las personas trabajadoras, celebrado en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional, así como en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.

Los que fueran constituyentes de Pareja de Hecho no generarán un nuevo permiso si los mismos contraen matrimonio civil entre sí, con posterioridad. Del mismo modo, los que contrajeran matrimonio civil, no generarán derecho a un nuevo permiso si contraen posteriormente matrimonio religioso entre sí.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

c) Dos días por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán ser prorrogados por hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente. Este permiso se disfrutará a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 45.1.d).

d) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el personal podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

La licencia recogida en este apartado podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

En caso de que se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, la licencia tendrá una duración de siete días.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a devengarse en el primer día laborable a partir del hecho causante, sin perjuicio del derecho a poder utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos (...)

Gestorías administrativas 19-22, art. 28:

Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio 15 días, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio, de acuerdo con las legislaciones autonómicas que regulan dichas situaciones.

b) Matrimonio de padres, hermanos e hijos: un día que será ampliable a 2, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. **El comienzo del disfrute del presente permiso será siempre el primer día laborable siguiente a la fecha del hecho causante que dé derecho al mismo.**

Serán ampliables a cinco días naturales, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo.

d) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a disfrutar de permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

e) Cinco días por fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, padres e hijos. Dos días, ampliables a cuatro cuando se necesite efectuar un desplazamiento de más de 100 km de donde radique el centro de trabajo, por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y suegros. **El comienzo del disfrute del presente permiso será siempre el primer día laborable siguiente a la fecha del hecho causante que de derecho al mismo (...).**

Permisos en función de la edad

Comercio del metal de Barcelona 22-24, art. 30:

Permisos

(...) h) El personal mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora mayor de 57 años cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Otras mejoras de conciliación

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 39:

Permisos.

i) En caso de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

Comercio de flores y plantas 21-23, art. 28:

Licencias retribuidas.

(...)

d) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

(...)

2. El tiempo preciso para la asistencia al examen del permiso de conducir B, con el límite de dos medias jornadas.

g) Por el tiempo preciso, y con justificación de este con el correspondiente visado facultativo, cuando **por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.**

h) *Por el tiempo preciso, y con justificación de este, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años. En el supuesto de menores de 13 y 14 años el límite de horas para acompañamiento será de 16 horas al año, en todo caso se aportará el justificante médico a la empresa.*

i) *Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La persona trabajadora justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.*

j) *Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de las personas trabajadoras.*

k) *Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. Ley 1/2004.*

l) *Hasta 4 horas al año para asistir a consultas de reproducción asistida.*

m) *Hasta 10 horas al año para acompañar a la pareja a exámenes prenatales y/o a los cursos de preparación al parto. Este disfrute se fijará de mutuo acuerdo evitando la coincidencia con fechas señaladas y sus vísperas.*

Empresas de gestión y mediación inmobiliaria 19-21-RS22, arts. 43 y 48:

Artículo 43. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días para:

- 1. El cuidado o necesidad de asistencia a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por razones de enfermedad grave, hospitalización, discapacidad o cuidados paliativos del mismo.*
- 2. Hospitalización prolongada por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.*
- 3. Someterse a técnicas de **reproducción asistida**.*
- 4. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una **adopción internacional**.*
- 5. Atención, suficientemente justificada, a descendientes hasta 12 años de edad, durante el periodo de vacaciones escolares.*

Este Derecho podrá ser sustituido por la modificación de la jornada y del horario de trabajo previo Acuerdo con la Empresa.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 48. *Posibilidad de **jornada intensiva** para personas con hijas/os menores de 8 años, minusvalía, enfermedad grave (propia o cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes y que tengan una antigüedad de al menos tres años en la empresa.*

Como medida de conciliación para adaptar la vida personal y/o familiar y de fomento de la corresponsabilidad en la atención de hijos y/o familiares, cualquier persona que trabaje con jornada partida podrá solicitar trabajar en horario continuado, concediéndose por parte de la empresa siempre que queden salvadas las necesidades del servicio.

La duración de la jornada por la que se opte no podrá ser inferior en cómputo diario a la establecida en el convenio colectivo que le sea de aplicación.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa, la concesión solo podrá realizarse para uno cualquiera de los dos, a su elección.

Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 22-24, art. 48:

Elección preferente de turno de trabajo.

Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán **derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.**

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

Por acuerdo con la Dirección de la empresa el turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con trabajadores de otros centros.

Industria fotográfica 22-25, art. 7.6:

Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también fuera trabajador o trabajadora y estuviera comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, **tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viniere desempeñando, si su empresa tuviese su centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.**

Cadenas de tiendas de conveniencia 21-22-RS23, art. 33:

Elección preferente de turno de trabajo. Las personas trabajadoras con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno u horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.

El turno podrá cubrirse en cualquier centro de la provincia, así como permutas con personas trabajadoras de otros centros.

Grupo Asegurador Reale 21-25, arts. 18 y 21:

Artículo 18. Jornadas y horarios especiales por razones de conciliación de la vida personal y laboral.

1. Las personas empleadas, por cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

A estas personas se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas; y

(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. Las empleadas, a partir de la semana 28 de gestación podrán disfrutar de una reducción de jornada **del 25 %, sin reducción del salario**, hasta la fecha estimada de parto.

3. Durante el permiso de lactancia, las personas empleadas, podrán optar por reducir en una hora el horario de salida o de entrada.

4. El personal, una vez finalizado/s el/los permiso/s del artículo 21, apartado/s d), e) y f) de este convenio, en relación con su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que acredite el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar, podrán disfrutar de una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de treinta días naturales, en los mismos términos del apartado 1 del presente artículo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

5. Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción del 25 % de su jornada de trabajo, sin reducción de salario.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá reducir diariamente su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo realizar dicha jornada de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en todo caso y como mínimo indisponible, lo dispuesto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

8. El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % de la misma con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla la edad de veintitrés años. Esta reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas de acuerdo con las necesidades organizativas del departamento.

9. Familias monoparentales; una familia monoparental es la formada por una única persona progenitora y los hijos o hijas a su cargo, siempre que sea la única sustentadora de la familia y no conviva con su cónyuge, ni con otra persona con la que mantenga una relación análoga a la conyugal. Las medidas establecidas en este apartado 9 se aplicarán a las siguientes situaciones familiares:

a) Familia formada por una sola persona progenitora y uno o más descendientes menores de edad sobre los que tenga la guarda y custodia.

b) Familia formada por una sola persona que ostente la tutela exclusiva de uno o más menores de edad o que conviva con una o más personas menores de edad en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

c) Familia formada por una sola persona con uno o más descendientes mayores de edad sobre los que tenga curatela representativa o medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad análogas.

Asimismo, **se aplicarán a aquellas unidades familiares en las que, aunque haya dos personas progenitoras, se produzca alguna de las siguientes situaciones:**

a) Cuando la guarda y custodia sea exclusiva de una persona progenitora y **sin derecho a percibir anualidades por alimentos.**

b) Cuando la progenitora haya sido **víctima de violencia de género** por parte del otro progenitor, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y ejerza la patria potestad y la guarda y custodia, tutela o curatela representativa o medidas de apoyo similares sobre sus hijas o hijos.

c) En caso de **ausencia temporal forzada de una de las dos personas progenitoras** que le impida ejercer las responsabilidades parentales (ingreso en prisión, ingreso en centros sanitarios u otras razones análogas) por un periodo de tiempo previsible igual o superior a un año, en cuyo caso formarán la unidad familiar la otra persona progenitora junto con las hijas e hijos que dependan de ella.

A estos efectos, se considera persona progenitora a la madre o al padre.

Para estos casos, se contempla, hasta los doce años del hijo/a, una flexibilidad horaria adicional, siempre que las necesidades organizativas y de servicio lo permitan, que consiste en:

– Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.

– Horario de verano: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 14:00 a 17:00 horas.

Artículo 21. Permisos y licencias.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, **cinco días laborables, ampliándose en dos naturales** más en caso de desplazamiento que obligue al empleado a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta dos meses de permiso no retribuido.

d) Fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: **tres días laborables, y dos días naturales más** en caso de desplazamiento que obligue a la persona empleada a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido.

e) **Por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado** por consanguinidad o afinidad de la persona empleada incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: **cinco días laborables, ampliándose en dos días naturales más** en caso de desplazamiento que obligue al empleado a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

f) **Dos días laborables adicionales, en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona empleada, siempre que se mantenga la situación de necesidad, acreditado mediante el correspondiente justificante médico.**

g) Asimismo, y una vez finalizados los permisos de los apartados e) y/o f), por cada día de vacaciones que se solicitase corresponderá otro día de permiso retribuido, hasta un máximo de cinco días.

Unión General de Trabajadores 19-20, art. 18.4:

(...) Hasta que el hijo/a cumpla un año de edad, el progenitor podrá acogerse a la jornada continuada, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, la resolución judicial administrativa.

h) Matrimonio de hermanos o hermanas, hijos o hijas, hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho, padre y madre de la persona empleada o del cónyuge o pareja de hecho: un día laborable, o dos días laborables cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su residencia. En caso de producirse el evento en día no laborable, un día laborable a disfrutar con antelación o posterioridad al evento.

k) Las empleadas en período de gestación podrán solicitar dos semanas de permiso retribuido anteriores a la fecha estimada de parto.

l) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica por tratamientos de fertilidad y reproducción asistida para empleadas, así como para acompañamiento del/de la cónyuge o pareja de hecho, con un máximo de dieciséis horas retribuidas anuales.

Asimismo, **se facilitará el teletrabajo a las empleadas en tratamientos de fertilidad y de reproducción asistida, en los días posteriores al sometimiento a las intervenciones médicas, siempre y cuando se acredite la necesidad y el puesto desempeñado sea compatible con la modalidad de trabajo en remoto y sujeto a las necesidades organizativas.**

(...)q) La persona empleada, previo aviso y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, podrá ausentarse del trabajo **por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veinticuatro horas**

A estos efectos y en el caso del disfrute por horas de este permiso, en un máximo de quince horas de las veinticuatro totales, la persona empleada puede reducir su jornada laboral en una hora diaria

suprimiendo por parte de la Compañía la hora establecida como de comida, siendo el horario de salida a partir de las 15:00 horas.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán: (i) a cambio de recuperación, (ii) a cuenta de vacaciones, (iii) o sin derecho a remuneración.

Cualquiera de estas opciones, habrá de ser acordada con la Dirección de la Compañía.

t) **Por el nacimiento, adopción o acogimiento de nieto o nieta:** dos días laborables, siendo recuperable uno de ellos, estando sujeto el segundo de los días a las necesidades organizativas.

u) **Por asistencia a tutorías de hijos o hijas, o de hijos o hijas de cónyuge o pareja de hecho, de hasta dieciséis años de edad,** hasta dos días al año o **dieciséis horas en total**, debiendo recuperarse las horas y acreditar la tutoría. **Si se trata de una familia monoparental**, el permiso será de hasta veinticuatro horas anuales, recuperables.

v) **Para acompañar a visitas médicas a hijos o hijas de hasta dieciséis años de edad**, de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho, o ascendientes, por el tiempo necesario para ello, y debiendo recuperarse las horas y acreditarse el permiso. **Si se trata de una familia monoparental**, el permiso será retribuido hasta un máximo de dieciséis horas anuales.

Limpieza de edificios y locales de Palencia 22-25, art. 24:

(...) Previa notificación a la empresa la trabajadora o el trabajador dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con ella o él conviva.

Clece, S.A., Hospital Universitario de La Princesa 14-16, art. 24:

Permisos retribuidos

g) En caso de matrimonio o convivencia del trabajador, **20 días naturales y 15 días por divorcio o separación judicial.**

Clece, S.A. Persoal do servizo de limpeza do Hospital Lucus Augusti (Lugo) 17-20, art. 7:

Permisos y licencias.—

b) **8 días naturales en caso de divorcio.**

Tintorerías y Lavanderías de Valencia 22-26, art. 19:

Todo trabajador disfrutará de permisos especiales retribuidos:

(...) - Por tiempo **de 7 días naturales en caso de separación legal y divorcio.**

Clece SA, Servicios de instalaciones deportivas y gimnasios municipales de Vigo 16-19, art. 38:

(...) f) Tres días por **separación y/o divorcio** del trabajador. Una vez disfrutado por la separación no se podrá hacer uso de este derecho por divorcio. Se justificará con entrega, a la reincorporación del trabajador, de copia válida del certificado judicial que lo acredite.

(...) m) Por el tiempo necesario para el sometimiento a técnicas de **reproducción asistida**. Se justificará con entrega, a la reincorporación del trabajador, que acredite la asistencia y tiempo de permanencia.

Oficinas y despachos de Valencia 21-23, art. 32:

LICENCIAS.

A. RETRIBUIDAS:

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución y desde el siguiente día hábil al hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Todos los permisos que se refieran a grados lo hacen en referencia a la consanguinidad y/o afinidad.

1.- Matrimonio: 15 días naturales.

2.- Por matrimonio de familiares de 1º y 2º grado: 1 día (EL DE LA BODA).

3.- Por divorcio: 1 día. (...)

(...) 13.- Interrupción voluntaria del embarazo. En los supuestos contemplados por la Ley, la trabajadora tendrá derecho a 1 día de licencia retribuida, sólo en el supuesto de que no exista baja médica. El trabajador/a que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día.

T-Systems ITC Iberia 17-21-RS22, art. 45:

Servicio socio asistencial.

La Empresa se compromete a contratar un programa para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que cubra tanto a la persona trabajadora como al cónyuge, los hijos, los padres y, en el caso de la tele asistencia, también a los abuelos. Los servicios que se ofrecen a título indicativo, son:

– *Servicio de llamadas telefónicas ilimitadas: en áreas Médica, Jurídico-Psicológica, Social y Dietética-Nutricional.*

– *Servicio de tele asistencia preventiva y asistencial 24H.*

– *Servicio de 70h gratuitas de ayuda: i) 56h de Ayuda Personal. (Cuidado físico, acompañamiento, asistencia y vigilancia nocturna, etc.), ii) 14h de Tratamientos especializados. (Fisioterapeutas, Psicólogos, ATS, etc.).*

– *Servicio de selección de personal socio-sanitario (Enfermero, canguro, empleados del hogar, etc.).*

– *Segunda opinión médica.*

– *Descuentos en servicios socio asistenciales sanitarios, dentales y de bienestar y belleza.*

– *Servicio de gestiones administrativas gratuitas (Certificado de nacimiento, certificado de matrimonio, matriculación de vehículos, etc.).*

Cualquier cambio posterior se tratará en la Comisión de aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo.

Grupo VIPS 20-24, DA7ª:

Condiciones de trabajo para la mejora de la conciliación laboral, personal y familiar en el Grupo VIPS

a) La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de acercarse a su domicilio para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a cuyo efecto se pondrá en práctica durante la vigencia del Convenio un sistema de puesta en conocimiento de las vacantes que se produzcan en los centros, a efectos de su solicitud por los/as trabajadores/as del centro interesados/as.

b) Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

c) Las trabajadoras y trabajadores madres o padres de niños menores de tres años, a lo largo de la vigencia del Convenio, podrán solicitar no prestar servicios en sábados, domingos y festivos y ser adscritos a un turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

*Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, **la edad establecida se ampliará a 4 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona**, ya sea situación «de hecho», estado civil o adopción.*

En los supuestos en que varios/as trabajadores/as de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores/as y empresa el horario de trabajo efectivo.

Las condiciones establecidas en el párrafo primero de este punto no serán de aplicación para aquellos/as trabajadores/as empleados/as específicamente para prestar trabajos en sábados y domingos. A tal efecto se entenderán como tales los que trabajen el 50% o más de la jornada contratada en festivos y fines de semana.

d) En los casos de las licencias contempladas en el artículo 24.1. b) y c) de este Convenio, el/la trabajador/a que tuviera que desplazarse fuera del territorio nacional podrá acumular a los días de permiso los días de vacaciones devengados necesarios a tal efecto. Igualmente podrán acumularse en

los casos que no tenga que efectuarse desplazamiento fuera del territorio nacional siempre que la organización del trabajo lo permita.

La **Comisión mixta del convenio creará en su seno una Comisión para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en el Grupo Vips, que, a lo largo de la vigencia del Convenio** analizará la aplicación práctica de las medidas previstas en esta Disposición y participará en el seguimiento de las mismas.

Comercio del Metal de Barcelona 22-24, art. 38:

Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral

Con la finalidad de facilitar la aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1º. Dicha solicitud, que deberá ser razonable y proporcionada, está concebida en la norma común derecho de la persona trabajadora.

2º. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.

3º. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.

4º. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5º. La eventual negativa de la empresa a la solicitud, será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

6º. En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

9. SEGURIDAD Y SALUD

Agentes sectoriales de prevención

Salas de fiesta, baile y discotecas 23-25, art. 32:

6. Comisión de Seguridad y Salud Laboral y Agentes Sectoriales.

En base al desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se constituye el Comité de Prevención de Riesgos Laborales (CPRL).

Este Comité es el órgano paritario y colegiado para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y tendrá como objetivo prioritario el desarrollo de los siguientes programas:

- Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y los trabajadores.
- Promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes del CPRL, denominados como **Agentes Sectoriales**, deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

El ámbito de actuación de este Comité será en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores.

Las actividades o tareas a desarrollar no deberán interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

En aquellas acciones que se requieran realizar visitas a las empresas, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- Será planificada bajo el principio de paridad.
- Deberán ser previamente comunicadas por el CPRL y aceptadas por aquéllas.
- Podrá efectuarse de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del CPRL.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al CPRL y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la Ley de PRL.

El CPRL realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes de este Convenio colectivo. Las organizaciones firmantes concretarán, en el marco de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, los requisitos para acceder a la convocatoria de ayudas para estos programas.

Instalaciones deportivas y gimnasios 18-19-RS25, art 53:

Delegados sectoriales.

Ante lo problemático que supone la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector, la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y Medio Ambiente entiende como prioritaria la constitución de la figura del delegado/a sectorial para la prevención, cuyas competencias, atribuciones y funciones se detallan a continuación:

La figura del **delegado/a sectorial para la prevención de riesgos laborales** tiene como característica la de ser una figura que no está vinculada directamente a una empresa o centro de trabajo y su actuación se desarrolla en el ámbito de las empresas firmantes del convenio del sector.

Esta figura será nombrada entre los miembros de la representación sindical en función de su representatividad sindical y su competencia será la de actuar en aquellas empresas que sean fijadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud y medio Ambiente. Sus funciones de forma genérica consisten en:

Entrar libremente en todo centro de trabajo.

Entrevistarse, solo o ante testigos, con las personas representantes del personal, delegados y delegadas de prevención y responsables de servicios de prevención o recoger la información que considere necesaria. Si en el centro visitado no existieran representantes de personal ni delegados de prevención, podrá entrevistar al personal.

Asesoramiento a la empresa en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.
Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
Promoción y fomento de la cooperación de la plantilla en la ejecución de la normativa.
Consulta a la empresa, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la LPRL.
Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la LPRL a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.
Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos. Asesoramiento al empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales.
Participación con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
Promoción y fomento de la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa.
Consulta al empresario, previamente a la ejecución de las decisiones señaladas en la L.P.R.L.
Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medioambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
Tener acceso con las limitaciones previstas marcadas en la L.P.R.L. a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo.
Poder acudir cuando se produzcan daños producidos en la salud para conocer las circunstancias de los mismos.

Limpeza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 30:

(...) Delegados territoriales de Prevención

*Se crea la figura de los **Delegados/as Territoriales** de Salud Laboral de la provincia de Jaén, compuesta por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, que tendrán las mismas competencias que los Delegados/as de Prevención y cuyo ámbito de actuación serán aquellas empresas que no tengan Delegados/as de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley.*

En aquellas empresas que tengan Delegados/as y Comités de Seguridad y Salud, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

Dichos/as Delegados/as dispondrán para la realización de sus funciones de un crédito horario de 50 horas anuales, por cada uno de sus miembros.

Transportes urbanos de personas por carretera de Segovia 22-24, art. 27:

Salud Laboral.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participará tanto para su confección como para su puesta en práctica los/as Delegados/as de Prevención en cada una de las empresas.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de la representación Sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la Ley, las siguientes:

Coordinar los planes de formación tanto para los/as delegados/as de prevención como para el conjunto de los/as trabajadores/as del Sector.

Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.

Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

Transporte de mercancías por carretera de Ávila 23-24, art.32:

Garantías sindicales

(...) En aquellas empresas con cinco trabajadores o menos, se reconocerá al Delegado Sindical de la Central correspondiente, que desempeñará las funciones del Delegado de Seguridad e Higiene y todas aquellas que la ley laboral reconoce para los Comités de Empresa y Delegados de personal.

Los Delegados Sindicales en las Empresas de menos de 50 trabajadores, dispondrán de un crédito mensual de 20 horas retribuidas para asuntos sindicales.

Evaluación de riesgos

Alojamientos de Guipuzkoa 20-24, art. 45:

Seguridad y salud laboral.

La empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras se comprometen, en los plazos previamente convenidos, a establecer las planificaciones anuales de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones de trabajo, para ello se aplicarán las medidas preventivas y de corrección que sean necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección colectiva e individual que se consideren necesarios o más adecuados.

Ante las particularidades y necesidades específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán las siguientes obligaciones específicas en materia preventiva en lo referente a las camareras de pisos:

1. En el plazo de 10 meses desde la publicación del presente convenio todas las empresas deberán acordar un plan de actuación específico en materia preventiva para las camareras de pisos que deberá ser consensuado con el/la Delegado/a de Prevención de cada empresa o con el Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera. En caso de que la empresa carezca de representación legal de las personas trabajadoras, este plan será negociado y consensuado con una representación de las personas trabajadoras, del colectivo de camareras de pisos, constituida de conformidad con las reglas del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Este plan tendrá como mínimo los siguientes requisitos:

** Se realizará una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados en los controles diarios y en especial en la limpieza de las diferentes habitaciones, teniendo en cuenta lo siguiente:*

- Tamaño de habitación: habitación estándar, vip...*
- Estándares de limpieza: entrada, salida o repaso.*
- Equipos de limpieza, facilidad de manejo y ubicación de los mismos.*
- Tipología de cliente: usuario único, pareja o familia (camas extras).*

** Evaluación de riesgos ergonómicos que incluya manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y/o mantenidas en el tiempo y empuje y arrastre de cargas, en función de las diferentes funciones que se realicen y de las condiciones y características de los recursos materiales o equipos que se deban utilizar.*

** Para la medición se tendrán en cuenta los medios materiales que dispone cada centro de trabajo (peso de los carros, sistemas hidráulicos en camas u otros que pudieran tener incidencia en el ritmo y*

las condiciones de trabajo), las opciones de utilizar equipos adecuados, así como las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

2. De cara a la realización del presente plan de actuación específico en materia preventiva destinado a las camareras de pisos, ambas partes se comprometen a disponer y a hacer uso de aquellos medios humanos, materiales y económicos que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadora como consecuencia de las evaluaciones ergonómicas realizadas, así como a poner en práctica y a hacer seguimiento de todas aquellas recomendaciones y medidas preventivas establecidas por los servicios de prevención de la empresa.

3. Tras la realización de la medición de tiempos, de la evaluación de riesgos ergonómicos y la evaluación de riesgos genérica, en cada centro de trabajo se determinará el número de habitaciones a realizar en una jornada laboral diferenciándose claramente las habitaciones de salida y las habitaciones de mantenimiento.

El citado plan será objeto de revisión siempre que alguna de las partes lo requiera, y en todo caso al haberse producido modificaciones sustanciales que tuvieran incidencia en las cargas y ritmos de trabajo.

En el supuesto de que la empresa contara con distintos centros de trabajo, tendrá que realizar el plan señalado en el presente artículo en cada uno de los centros de trabajo.

Las obligaciones establecidas en el presente artículo serán también de aplicación a las empresas subcontratadas que presten servicios para empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio. La empresa principal será responsable de exigir el cumplimiento del presente artículo a todas las empresas subcontratadas por ella.

4. Con el objeto de velar por la aplicación efectiva de las obligaciones específicas en materia preventiva para las camareras de pisos, se constituye una Comisión de Garantía específica integrada por Aspagi-Adegi, y ELA, CC.OO., LAB y UGT, en función de la cuota de representación que ostenta cada organización en el momento de la firma de la presente cláusula.

Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias 22-24, art. 22:

(...) Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Vigilancia de la salud

Prensa diaria 19-21, art. 67:

Reconocimientos Médicos.

1. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

II. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

III. Las empresas afectadas por el presente Convenio efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales de Salamanca años 21-24, art. 36:

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Limpieza de edificios y locales de Álava 20-24, art. 27:

Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras del sector tendrán derecho a una revisión médica anual por cuenta de la empresa, que se llevará a efecto dentro de cada año natural, estando obligada la empresa a poner en conocimiento de su personal y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las fechas concretas de reconocimiento médico antes del día 1 de noviembre. Esta se realizará durante la jornada laboral.

En caso de que la revisión médica no coincida con la jornada laboral, se dispondrá de 1 hora retribuida por día de asistencia, que se compensará en descanso o abono de la cantidad de: Año 2020: 11,21 euros. Año 2021: 11,36 euros. Año 2022: 11,59 euros. Año 2023: 11,82 euros. Año 2024: 12,06 euros a opción de la empresa.

Las empresas entregarán a los trabajadores y trabajadoras su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

Tales reconocimientos médicos, conforme a la normativa vigente en esta materia, tienen carácter obligatorio para empresas y para aquellos trabajadores y trabajadoras, en que la ley lo establezca, y son los siguientes:

a. Reconocimientos previos al ingreso.

b. Reconocimientos periódicos anuales.

c. Reconocimientos especiales en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen labores en centros o puestos considerados infecciosos, tendrán una revisión médica trimestral.

d. Con carácter voluntario se realizará un examen ginecológico, a las trabajadoras.

Hostelería de Guipuzkoa 22-25, art. 28:

Vigilancia de la salud

(...) Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza 21-24, art. 59:

Seguridad y salud en el trabajo

(...) Las empresas, a petición de los delegados de prevención o de la representación de los trabajadores en el comité de prevención laboral y de la salud, procederán a analizar conjuntamente con ellos la adopción de las medidas preventivas que resulten más adecuadas en función de las características de los distintos puestos de trabajo de la empresa, incluyendo las medidas preventivas de carácter psicosocial.

Ampliación del crédito horario para delegados y delegadas de prevención

Ilunion Outsourcing 21-23, art. 47:

Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.

11.º Delegado/a de prevención estatal.

*A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado/a de prevención estatal, elegido **por los miembros del Comité Intercentro con un crédito horario igual a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio**, para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los delegados/as de prevención de la empresa.*

Entre sus funciones se encuentra:

Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.

Aquellas que estén contempladas en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ilunion Seguridad 23-26, art. 26:

8.º Delegado de Prevención Estatal.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la empresa, y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes acuerdan crear la figura del Delegado de Prevención Estatal, nombrado por el Comité Intercentro, con un crédito horario de 1.782 horas, para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 para poder realizar las funciones propias referentes a la materia de prevención de riesgos laborales y trabajar de forma coordinada con todos los Delegados de Prevención de la empresa.

Entre sus funciones se encuentran:

1. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en política medioambiental.
4. Aquéllas que estén contempladas en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Contratas Ferroviarias 22-25, art. 61:

Delegados y delegadas de prevención.

c) Recursos de la representación en materia de prevención: Se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente, a Delegadas/os de Prevención que sean nombrados en el marco de los contratos de prestación de servicios que tenga como mínimo 40 personas trabajadoras adscritas al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación de servicios.

El presente crédito horario será utilizado exclusivamente para atender a cometidos y competencias inherentes a la condición de representación en materia de prevención, debiendo ante la dirección de la empresa informar de las horas empleadas.

El referido crédito no será acumulable entre las delegadas y delegados de prevención, salvo pacto expreso con la empresa. Dicho pacto de acumulación queda expresamente vinculado en el tiempo, a la vigencia del contrato de la empresa con la que se pactó.

Ciclo de comercio del papel y artes gráficas 19-21-RS22, art. 46:

(...) Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados y las delegadas de prevención dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de **5 horas mensuales** para el desempeño de sus funciones. No obstante será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley.

Limpieza de edificios y locales de Navarra 19-23, art. 19:

En aplicación de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cualquier trabajador o trabajadora podrá ser designado delegado de prevención. La designación se efectuará por los representantes legales de la plantilla. Los Delegados de Prevención disfrutarán de un **crédito de 40 horas/año** para poder ejercer las funciones propias de su cargo. Podrán asimismo disponer de las horas que los representantes legales de la plantilla les puedan ceder, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.a) del presente Convenio.

Limpieza de edificios y locales de Álava 20-24, art. 42:

Comités de seguridad y salud en el trabajo

En todas las empresas con plantilla superior a 25 trabajadores y trabajadoras se constituirá un comité de seguridad y salud, compuesto por un representante de la empresa, un técnico de seguridad y tres delegados o delegadas de prevención que representarán a los trabajadores y trabajadoras, de los cuales, al menos uno será delegado o delegada de personal, o miembro del comité de empresa.

En las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras estos elegirán un delegado o delegada de prevención, quién disfrutará de las mismas garantías y funciones reconocidas al comité de seguridad y salud por la legislación vigente en esta materia.

Quienes asuman las funciones de delegados y delegadas de prevención y una vez que obtengan certificado de realización de curso de capacitación homologado oficialmente, dispondrán de **2 horas laborables a la semana** acumulables mensualmente, para vigilar y comprobar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad individuales y colectivas, comprometiéndose a informar por escrito a su empresa respecto de las anomalías observadas en los centros de trabajo visitados durante esas horas. Los miembros del comité de seguridad y salud, así como los delegados y delegadas de prevención, podrán asistir en horas laborables a los cursillos específicos organizados por los sindicatos firmantes de

este convenio, cuando los mismos se realicen en colaboración con el Organismo Oficial de Seguridad y Salud en el trabajo (Osalan).

Los medios y útiles de trabajo se adecuarán a la edad y condición física de las trabajadoras y trabajadores.

Clece Limpieza del Hospital General de Segovia 21-24, art. 29:

Delegado de Prevención.

(...) Se fija en **50 el número de horas para la formación** de los delegados de prevención, que deberá impartirse **dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto en otras horas con el descuento en aquella de estas 50 horas. Esta formación de los Delegados de Prevención deberá proveerla la empresa bien con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste, en ningún caso podrá recaer en los trabajadores.

En caso de que el delegado de prevención coincida con el delegado sindical, se le podrá ampliar el crédito horario hasta **5 horas** más si ello fuera necesario. (...)

Oficinas y despachos de Ávila 19-22, art. 27:

Formación de los delegados de prevención

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de **50 horas** presencial al inicio de su mandato. De la misma forma se compromete a facilitar la formación sobre riesgos generales o específicos que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

Para su formación preventiva, los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario específico de **20 horas anuales** que no podrán ser cedidos sino a quien reglamentariamente los supla.

Empresas de seguridad 23-26, art. 26 .C):

C) Formación de delegados de prevención:

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de **30 horas de duración**.

Riesgos psicosociales

Contact Center 20-26, art. 61:

Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos: Temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo molesto o nocivo en el ambiente; contactos con productos químicos (caso de manipulación de tóner); infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales.

B) Factores de seguridad: Caídas al mismo o distinto nivel; desprendimiento o caídas de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios y señalización de medidas contra incendios.

C) Factores ergonómicos: aplicación de la Guía técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga; listados de ordenador y documentos con caracteres de dimensión insuficiente y con espacios entre renglones insuficiente.

D) Factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos en puestos de remarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por

exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Fincas urbanas de Madrid 23-25, art. 36:

Prevención de riesgos laborales

(...) Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de Riesgos Laborales, incluyendo los riesgos psicosociales y perspectiva de género, el Plan de Prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

Riesgos específicos en los trabajos de empleados/as de fincas urbanas:

- a) Por las características del servicio, los vecinos puedan desconocer las funciones de las personas trabajadoras, ocasionando situaciones que afectan al clima laboral, derivando en fatiga mental y, en casos extremos, acoso laboral, moral e incluso abuso. En base a esto, las evaluaciones deberán incluir la evaluación psicosocial y con perspectiva de género, teniendo en consideración cuestiones como las relaciones interpersonales nulas o de mala calidad, falta de apoyo social, aislamiento, dificultad para dar respuesta a los requisitos exigidos, sobrecarga de trabajo, planificación inadecuada de tareas, problemas de comunicación, poca o nula participación en la planificación del trabajo, órdenes contradictorias, falta de formación e información y falta de canales para comunicar problemas laborales.*
- b) La formación de prevención deberá incluir situaciones de emergencia y manejo de nuevas tecnologías.*

Puertos del Estado y Autoridades Portuarias 19-23, art. 41:

Riesgos psicosociales.

El Comité de Seguridad y Salud promoverá iniciativas dirigidas al estudio de riesgos psicosociales, de modo que sirva para identificar y valorar dichas situaciones de riesgo y facilite la adopción de las medidas correctoras precisas.

Limpieza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 30:

Riesgos psicosociales.

La Ley 31/95 en su Art. 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación».

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se comprometen a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Empresa Municipal de Transportes de Valencia 23-25, art. 17:

9) Durante 6 días en cada año natural, consecutivos o no, para atender necesidades familiares o sociales. Antes del disfrute del permiso deberá formularse un preaviso con la máxima antelación que sea posible.

Como medida para disminuir los riesgos psicosociales del colectivo de Conductores-Perceptores, 3 días de este permiso se incluirán en el cuadro anual de servicio y se disfrutarán de forma programada. La justificación de este régimen excepcional es la promoción de la integración del Conductor-Perceptor en su entorno social como medida paliativa de la tensión que pueda generarle el trato con el público. Estos días se podrán intercambiar del mismo modo que los días de descanso programados en el cuadro anual de servicio y se podrán acumular a los periodos vacacionales de invierno.

El número máximo de los otros 3 días de permiso que pueda coincidir en un mismo día es, como máximo, un 1,5% de la plantilla de Conductores-Perceptores salvo que la Empresa estime que puede conceder un número mayor. La preferencia en la utilización del permiso vendrá determinada por el orden temporal de solicitud (...).

Sociedad pública Eusko Trenbideak Ferrocarriles vascos, S.A. 21-23, art. 42:

Año de libre disposición.

En el marco de medidas anti-estrés y de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, se establece el denominado año de libre disposición, como un permiso parcialmente retribuido para las personas trabajadoras fijas que cuenten con una antigüedad mínima, en la fecha de la solicitud, en la empresa de 4 años.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 4 años consecutivos conforme a lo siguiente:

- Durante los tres primeros años de duración del permiso, las personas trabajadoras que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el cuarto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cuatro años de duración del permiso el setenta y cinco por ciento de sus retribuciones fijas.*
- Se percibirán los conceptos variables que realmente correspondan en función de sus horarios y calendario durante el periodo de trabajo. Durante el cuarto año no percibirán ningún tipo de variable.*
- Las peticiones se deberán enviar antes del 1 de octubre del año anterior al primer año y, de ser concedidas, comenzará el día 1 de enero del año siguiente.*
- La Comisión Paritaria acordará el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo, el número de solicitudes estimadas y el procedimiento para su concesión.*

Allianz 22-26, art. 31:

Seguridad, salud y bienestar

B. Política de «Empresa Saludable».

Promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras y la sostenibilidad del ambiente de trabajo, son objetivos prioritarios del Grupo Allianz en España.

*Las empresas disponen de una **Política de Empresa Saludable** en la que establece como uno de sus principios fundamentales el garantizar la seguridad, salud y bienestar de todas sus personas trabajadoras tanto en el entorno profesional como en la vida personal y pretende que **esto constituya un factor diferenciador en el mercado asegurador.***

*Al considerar estos **principios como intrínsecos e inherentes al desarrollo del trabajo**, las empresas asumen el compromiso de integrar esta política de «Empresa Saludable» en todos sus niveles jerárquicos y procesos.*

*Para dar cumplimiento a esta Política de Empresa Saludable, **se seguirán desarrollando acciones que impulsen la mejora de los pilares básicos de la seguridad, salud y el bienestar, tanto físico como mental, garantizando la inclusión de la perspectiva de género y la diversidad en toda acción preventiva.***

– Bienestar Mental y Emocional

*De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de bienestar mental y emocional, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo **en el que tanto la salud y bienestar de las personas trabajadoras como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.** En este sentido, se continuarán planificando acciones que permitan ofrecer una protección de la salud mental de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal.*

– Bienestar Físico

Se establecerán campañas y acciones que fomenten entre las personas trabajadoras, la realización de actividad física regular y hábitos de alimentación y vida saludable.

*Las empresas adoptarán en todo momento a través del Servicio de Prevención las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, implantando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, **tanto en los centros de trabajo como en el trabajo a distancia.***

– Promoción de la Salud

Las personas trabajadoras tienen derecho a una revisión médica a cargo de las empresas que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, aunque se ofrece con una mayor frecuencia, con carácter anual. Se efectuarán dentro del horario laboral y en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, las empresas facilitarán la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud derivadas de las condiciones de los puestos de trabajo.

Adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, y también con carácter anual, las empresas ofrecen pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las empleadas y urológico para los empleados) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

Con el objetivo de fomentar hábitos saludables y reducir el riesgo cardiovascular entre las plantillas, las empresas continuarán planificando campañas y programas al respecto.

Transporte de mercancías por carretera Alicante 19-23- Art. 71

Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

3.) *Que, en el plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.*

Coordinación de actividades empresariales

Radiodifusión Comercial Sonora 21-23, art. 49:

5. Coordinación de actividades empresariales.

5.1 *En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, donde se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.*

5.2 *A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.*

Prensa diaria 19-21, art. 63:

(...) Asimismo, las empresas realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por las empresas para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores conforme

a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de la empresa.

Servicios de prevención ajenos 19-24, art. 76:

Coordinación de actividades empresariales.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentado el balance de este seguimiento en el comité de seguridad y salud de la empresa principal con la misma periodicidad que el de la plantilla propia.

Trabajo en PVD

El Norte de Castilla 21-23, art 12:

Trabajo en videoterminals.

A) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminals más tiempo del establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten servicios en videoterminals tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

B) Se revisará el funcionamiento de los videoterminals siempre que sea necesario, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, y se subsanarán los posibles defectos observados.

C) Ningún redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración.

Revistas y publicaciones no periódicas 22-24, art. 64:

Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, las personas trabajadoras que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a las personas trabajadoras.

No obstante en este Artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

Las personas trabajadoras que realicen trabajos en este tipo de puesto pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

Las personas trabajadoras que presten servicios en videoterminals o pantallas de grabación tendrán derecho a **un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo**. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Corporación RTVE 20-21, art. 43:

Horarios y descansos.

(...) Trabajo ante pantallas de visualización de datos (PVD): El Comité general de seguridad y salud laboral determinará qué puestos son considerados como PVD. La Corporación RTVE adoptará las

medidas concretas que se acuerden en el CGSSL para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud. Quienes desarrollen su trabajo en aquellos puestos considerados como PVD tendrán derecho a una pausa de descanso **de diez minutos cada dos horas de trabajo efectivo, no acumulables.**

Grupo de Comunicación Promecal. Diario de Burgos 21-25, art. 21:

Trabajo en ordenadores:

a) La parte de plantilla que preste servicios con ordenadores tendrá derecho a un descanso de **diez minutos por cada hora de trabajo**. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, realizándose durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

b) Se revisará el funcionamiento de las pantallas de los ordenadores siempre que sea necesario, a juicio del comité de seguridad y salud y se subsanarán los posibles defectos observados.

Uniprex 23-24, art. 49:

(...) El trabajo en terminales de ordenador, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual los trabajadores que prestan su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de **10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas** en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas.

Contact Center 20-26, art. 57:

Pausas en PVD.

Además de los descansos señalados en el artículo 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una **pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.**

Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

Oficinas y despachos de Ávila 19-22, art. 18:

Descansos durante jornada.—Los trabajadores cuyos cometidos se realicen durante toda la jornada diaria, única y exclusivamente, frente a pantallas visuales (ordenadores, terminales, etc.) en los términos que establece la Guía Técnica de Evaluación y Prevención de los Riesgos Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización, disfrutarán de un **descanso de veinte minutos cuando realicen jornada partida, y de treinta minutos cuando realicen jornada continuada**, pudiendo en este último caso ser distribuido en dos periodos de quince minutos cada uno.

Oficinas y despachos de Jaén 22-24, art. 50:

Las empresas procurarán distribuir la jornada laboral de forma que se presten trabajos en pantalla, lo menos continuado posible alternando la actividad en pantalla con otros trabajos. Y en los casos que no exista la posibilidad de cambiar de actividad, se procurarán realizar descansos de forma periódica dentro de la jornada, **no superando en lo posible dos horas de forma continuada. La distribución de pausas la realizará la empresa tras evaluar los riesgos, conforme a las indicaciones del Ministerio de Sanidad en sus protocolos de vigilancia sanitaria específica de los trabajadores.**

En cuanto al equipo, entorno de trabajo y relación ordenador/usuario, se estará a lo que la legislación disponga y durante la vigencia de este convenio se irán adaptando a las exigencias mínimas previstas en las disposiciones que establece la Directiva de la C.E.E., de 29 de mayo de 1990, en sus artículos 4 y 5 y Real Decreto 488/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Establecimientos financieros de crédito 23, art. 36:

Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica y voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesta la persona, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y personal especialmente sensible a determinados riesgos, aplicándose el Protocolo de Reconocimientos Médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad (cuestionarios de función visual, síntomas osteomusculares, características de la tarea y valoración de la carga mental) o normativa que lo sustituya.

Dicha periodicidad no será superior a dos años, salvo la evaluación inicial de la salud del personal por la incorporación al trabajo, o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y la evaluación de la salud de aquellas personas que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Las medidas de vigilancia de la salud incluirán analítica, de sangre y orina, y electrocardiograma a partir de 40 años o cuando existan antecedentes familiares de riesgo, y reconocimiento oftalmológico, de la función auditiva y del sistema osteomuscular, para quien lo solicite.

Formación en prevención

Clece Limpieza del Hospital General de Segovia 21-24, art. 29:

Delegado de Prevención.

(...) Se fija en 50 el número de horas para la formación de los delegados de prevención, que deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas con el descuento en aquella de estas 50 horas. Esta formación de los Delegados de Prevención deberá proveerla la empresa bien con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste, en ningún caso podrá recaer en los trabajadores.

En caso de que el delegado de prevención coincida con el delegado sindical, se le podrá ampliar el crédito horario hasta 5 horas más si ello fuera necesario. (...)

Tintorerías y Lavanderías de Valencia 22-26, art 22:

Formación en materia de Seguridad y Salud.

1. – Todas las empresas afectadas por el presente convenio elaborarán, tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, un Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todas y cada una de las personas trabajadoras, atendiendo en especial a los riesgos específicos de cada puesto, para ello se tendrá en cuenta los resultados de la Evaluación Inicial de Riesgos, del Plan de Prevención, del Plan de Emergencia y Evacuación, y de las revisiones periódicas de dichos documentos.

La formación se impartirá en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Fundación Orquesta de Extremadura 23-26, art. 42:

Principios generales de la prevención de Riesgos laborales

4. La FOEX está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales a las personas trabajadoras que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para la persona trabajadora o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. Las personas trabajadoras están obligados a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

Absentismo**Clece S.A., limpieza del Hospital Universitario Valme de Sevilla 19-21, art. 47:**

Se constituirá una **Comisión paritaria de absentismo** en el seno del Comité de Seguridad y Salud laboral, para el análisis y mejora de la prevención de los accidentes laborales y enfermedades profesionales con un seguimiento de las causas y el estudio de las medidas preventivas. A través de esta se hará el seguimiento del absentismo en el centro de trabajo. Asimismo, a través de esta Comisión y a la vista de los informes valorados, se impulsarán aquellos reconocimientos médicos por medio de los Servicios de Inspección Sanitaria para los casos de situaciones de I.T. que pudieran merecer una calificación de algún grado de invalidez o el restablecimiento del estado de salud.

Drogodependencias**Empresas organizadoras del juego del bingo 22-24, art. 69:**

II. Excedencias especiales:

1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:

(...) Por tratamiento personal de toxicómana o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.

Oficinas y despachos de Ávila 19-22, art. 27:

SALUD LABORAL Y DROGODEPENDENCIAS

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

*El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente **plan integral** en sus vertientes preventiva, asistencial, participativa, voluntaria y planificada.*

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables.

Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo. Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente.

A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

Almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza 21-24, art. 65:*Adicciones*

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no solo afecta al individuo sino también a sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la ludopatía se ha incorporado en nuestra sociedad como una nueva forma de dependencia de las personas, afectando a su salud y a su entorno personal y profesional. Para atender y ayudar a los empleados que padezcan problemas de alcoholismo, drogodependencias y ludopatías las empresas difundirán entre todos los empleados información suficiente sobre los riesgos de la ludopatía y del consumo de alcohol y drogas para la salud.

Limpieza de edificios y locales de Jaén 20-22, art. 30:*Drogodependencias:*

Los problemas de **drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud del trabajador/a**, facilitando el acceso al **tratamiento** a aquel que lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga asunción de coste alguno para la empresa. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asegurará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

Tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que será quien determine la más adecuada.

Limpieza de edificios y locales de Huelva 20-22, DF1ª:

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de **la problemática de las drogodependencias** y en aras de dar soluciones que mejoren la situación actual con respecto a este fenómeno, especialmente con la intencionalidad de procurar acciones positivas que prevengan situaciones no deseables de dependencias a drogas, acuerdan la inclusión en el mismo de las **siguientes acciones de carácter preventivo:**

Acciones preventivas.- Estas se sostendrán sobre tres pilares básicos: formativas, informativas y sensibilizadoras.

Formativas.- Estas acciones se dividen en tres apartados concretos a saber:

Cursos mediadores sindicales.- Estos cursos serán impartidos por las organizaciones sindicales, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

Jornadas de sensibilización a empresarios y/o gerentes.- Estas jornadas se realizarán buscando la participación de la Comisión de seguimiento del acuerdo entre la Consejería de Asuntos Sociales, la Confederación de Empresarios de Andalucía y la UGT y CCOO de Andalucía, para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral con el apoyo técnico del comisionado para la droga.

Cursos a mandos intermedios, sin coste para la empresa y fuera de la jornada laboral.

Informativas:

Publicaciones periódicas.- Las organizaciones sindicales ponen a disposición sus publicaciones para informar en el ámbito correspondiente sobre prevención de drogodependencias.

Publicaciones específicas.- Las que a tal efecto se creen.

Sensibilizadoras:

Campaña específica.- Se abrirán los contactos oportunos con el acuerdo para la prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral para el desarrollo de la misma.

Para poder llevar a cabo las acciones enumeradas, la Comisión negociadora del convenio organizará en la práctica las acciones que se pacten en este convenio en relación a esta problemática.

Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV) 19-23, Cláusula 9ª:

Comisión de Política Social e Igualdad. Salud laboral

Se elaborará en el plazo de seis meses un **plan de actuación para incluir en el PACDA el tratamiento de las situaciones de ludopatía y dependencias a las TIC**. Se estudiará, asimismo, la forma de extender la labor de los trabajadores sociales a actuaciones de apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.

Igualmente, se abordará la problemática de la pérdida de habilitaciones y las posibles soluciones.

Comercio textil de Álava 21-22, Anexo III:

Regimen disciplinario.

(...) La **embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto**. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a **rehabilitación**, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

Otras mejoras**Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexas 21-23, art. 68:**

(...) La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, **examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas** a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Asimismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la mutua (...).

Oficinas y despachos de Valencia 21-23, art. 55:

Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y las personas trabajadoras adscritos al presente convenio.

Para lograr estos objetivos se acuerda crear una Comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente integrada por las partes firmantes del presente Convenio con las siguientes funciones:

En materia de prevención de riesgos laborales:

1.- **Elaboración de una guía de orientación** dirigida a las empresas del sector para abordar con plenas garantías el plan de prevención, ajustándose a las propias características de cada una de las empresas en la que se delimitará especialmente:

a. Las **medidas de coordinación de actividades** empresariales.

b. Las zonas o áreas geográficas con la suficiente cobertura y logística para la correcta adopción de las medidas de emergencia en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia cuando proceda, lucha contra incendios, evacuación de personas trabajadoras y salvamento, con el fin de garantizar, en la medida de lo posible, la rapidez y eficacia de las mismas.

2. **Seguimiento de la aplicación** en el sector de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las condiciones establecidas por el art. 22 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, sobre vigilancia específica de la salud.

3. *Elaboración y desarrollo de una **campaña de sensibilización** dirigida a empresarios y personas trabajadoras en cuanto a sus obligaciones recogidas en la Ley haciendo especial hincapié en la PYME y en las personas trabajadoras que prestan sus servicios a través de ETT*

4. **Elaboración consensuada de las propuestas a aportar en las consultas que la Inspección de trabajo y Seguridad Social debe realizar con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación en materia de prevención de riesgos en el trabajo. (...)**

Tintorerías y Lavanderías de Valencia 22-26, art 23:

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

1. – *Las empresas **vendrán obligadas a someter a consulta del Comité de Seguridad y Salud la decisión sobre la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que se asociarán.** El comité de seguridad y salud para la emisión de su informe tendrá en consideración el informe emitido al respecto por las personas delegadas de prevención de la empresa.*

Así mismo será necesaria la emisión de informe por parte del comité de seguridad y salud cuando, a instancia de cualesquiera de las partes de dicho comité, se inste la revocación con la mutua asociada en el caso de que se entienda que esta no protege adecuadamente la salud de los trabajadores y trabajadoras.

2. – *Las partes firmantes del presente convenio entienden que la salud de los trabajadores y trabajadoras es un bien fundamental, y que es objetivo prioritario de las administraciones públicas garantizar unas prestaciones sanitarias de calidad para el conjunto de la ciudadanía de nuestra sociedad, **así pues acuerdan, que en aquellos supuestos en que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio pretendan la gestión de las Incapacidades Temporales por contingencias comunes por parte de las mutuas a que se encuentran asociadas, se requerirá someter dicha decisión a consulta del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, que previa audiencia a la representación de los trabajadores y trabajadoras emitirá informe respecto a la conveniencia o inconveniencia de dicha decisión.***

Radio Televisión de Andalucía y sus sociedades filiales (Canal Sur Radio, S.A. y Canal Sur TV S.A.) 13-15, art. 29:

Planificación de la actividad preventiva.

*Apartado 6. La Empresa continuará la implantación, como medida preventiva, de una **terapia rehabilitadora para la espalda** de los/las trabajadores/as. A tal efecto el Comité Intercentros de Salud Laboral elaborará un protocolo al objeto de determinar el perfil de los/las beneficiarios/as de esta terapia preventiva, así como el contenido de la misma. Dicha terapia se llevará a cabo en un 75 % en tiempo de trabajo y en un 25 % fuera de las horas de trabajo.*

La Voz de Galicia 19-20, art. 91:

*Elección de **mutua**.*

*La dirección de la Empresa notificará por escrito, y con una antelación mínima de los 15 días a los Delegados y Delegadas de Prevención, los cambios que se puedan producir en la elección de Mutua. Dichos cambios se examinarán en el Comité de Seguridad y Salud en la reunión extraordinaria con el fin de que los Delegados y Delegadas puedan emitir el **informe** correspondiente que será tenido en cuenta por la Empresa. En todo caso la elección de la mutua se hará siempre siguiendo criterios de calidad de servicios y no exclusivamente económicos.*

Grupo Unidad Editorial 17-18-ult 31.12.23, art. 38:

Campañas de prevención.

La empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollarán los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc.

En cualquier caso, estas revisiones tendrán siempre un carácter voluntario para el trabajador/a.

Grupo UNIDE-Unión de detallistas españoles, Soc.Coop. UNIVE y Trípode S.A. 22-25, art. 29:

Comité de salud laboral.

El Comité Intercentros, sin perjuicio de las competencias del comité de seguridad y salud de cada centro, podrá asumir funciones en esta materia cuando concurren situaciones similares que afecten a más de un centro de trabajo.

El comité de prevención de riesgos laborales elaborará, para los casos de accidentes de trabajo, una hoja de reclamación sobre los buenos usos de actuación de las mutuas profesionales. La hoja será cursada a la mutua para su compromiso de utilización. Igualmente, la hoja podrá ser utilizada para los casos de una deficiente atención en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

Hostelería de Zamora 20-26, art. 23:

Incapacidad temporal: en las situaciones de I.T., cualquiera que sea su causa y por un período máximo de 18 meses, las empresas completarán hasta el 100 por 100 del salario convenio.

Sociedad pública Eusko Trenbideak Ferrocarriles vascos, S.A. 21-23, art. 41:

Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

El personal fijo incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1.- Privación de libertad del trabajador/a.

El/la trabajador/a cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria firme, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

2.- Declaración de invalidez con reserva de puesto de trabajo.

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado/a igual o inferior a 2 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 (retorno tras revisión de la incapacidad).

3.- Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia regulados en el artículo 92, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social las cuantías necesarias para garantizar a la trabajadora la percepción del 100 % de su salario real.

4.- Personas víctimas de violencia de género en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Hostelería de Baleares 23-25, Disposición transitoria tercera:

SALUD LABORAL. -

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo pactan proponer al Govern de las Illes Balears la suscripción de un Acuerdo tripartito que tenga por objeto reducir la siniestralidad laboral y la mejora en la calidad de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del sector.

El referido Acuerdo incluirá, como objetivo específico, el estudio de las cargas físicas de trabajo en las empresas del sector, en particular las condiciones de ergonomía y la de los sobreesfuerzos, y habilitará

los instrumentos necesarios para su evaluación eficaz y el establecimiento de medidas preventivas que permitan alcanzar un entorno de trabajo saludable, contando en todo caso con la participación de los comités de seguridad y salud de las empresas y, en su caso, los delegados y delegadas de prevención, desarrollándose todo ello en el seno de la Fundación para la prevención de Riesgos Laborales en el sector de Hostelería de las Illes Balears.

Los estudios, trabajos y elaboración de los distintos instrumentos de actuación, deberán culminarse antes de que termine la vigencia del Convenio Colectivo.

Disposición adicional décima. ACUERDO TRIPARTITO.- Las partes firmantes del presente Convenio colectivo pactan proponer al Govern de las Illes Balears la suscripción de un Acuerdo tripartito que tenga por objeto tanto promover acciones formativas en relación con la inclusión de los análisis de métodos y tiempos de trabajo en las evaluaciones de riesgos de las personas trabajadoras que ocupan el puesto de trabajo de camareras de pisos de los establecimientos de alojamiento regulados en la Ley 8/2012, de 29 de julio, del turismo de las Illes Balears, como analizar la evolución de la aplicación práctica de los mismos.

Allianz, 22-26, art. 31:

Seguridad, salud y bienestar

E. Asistencia a personas trabajadoras con enfermedad graves.

Aquellas personas trabajadoras con enfermedades graves que voluntariamente iniciasen una solicitud dirigida al reconocimiento de algún tipo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez ante los organismos correspondientes, podrán solicitar de las empresas la cobertura del asesoramiento externo que fuese preciso para llevar a cabo dicho proceso, y el mismo deberá ser autorizado por su respectiva empresa.

10. TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA Y CENTROS DE TRABAJO SOSTENIBLES

Prensa diaria 19-21, art. 65:

Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información de que disponga en materia de medio ambiente.

Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias 22-24, art. 23:

Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Contratas Ferroviarias 22-25, art. 62:

Delegadas y Delegados de medio ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras una delegada o delegado de medio ambiente de entre la representación en materia de prevención, cuyas funciones y competencias son:

- 1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.*
- 2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.*
- 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.*
- 4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.*
- 5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.*
- 6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.*

Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios 20-24, arts. 63 y 64:

Artículo 63. Comité de Medio Ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1.º Su composición será paritaria y constará de 4 miembros en representación de cada una de las partes.*
- 2.º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.*

Artículo 64. Delegados de Medio Ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de Medio Ambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son:

- 1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.*
- 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.*
- 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.*
- 4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.*
- 5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.*
- 6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.*

Agencias de viajes 23-24, art. 56:

Protección medioambiental.

El medio ambiente es un activo de toda la sociedad, cuya obligación de salvaguardia viene recogida en el artículo 45 de la Constitución Española. Conforme esta obligación y los principios marcados por la UE, el sector de las Agencias de Viajes se propone como objetivo la protección y mejora del medio ambiente mediante la adhesión voluntaria al Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Ambientales (Reglamento EMAS) y el fomento de energías renovables, del turismo responsable, de movilidad sostenible e implementación de sistemas de gestión medioambiental y eficiencia energética así como el compromiso de cumplir con la legislación medioambiental vigente.

*La representación de **los trabajadores podrá designar un delegado de medio ambiente**, así como las empresas un responsable medioambiental de forma que se fomente la colaboración y coordinación en todas las acciones medioambientales.*

La introducción de buenas prácticas ambientales en los centros de trabajo es tan posible como deseable y este objetivo necesita de la participación y colaboración activa de todos/as.

Limpieza de edificios y locales de Zaragoza 22-25, arts. 36 y 37:

Artículo 36. Medioambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello la dirección de la empresa mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados y consultados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la empresa y el deber de la empresa en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente

establecidas en el artículo siguiente, siendo a todos los efectos también delegados de prevención Ambiental.

Artículo 37. Competencias y funciones **del delegado Ambiental de personal (DAP)**.

Los delegados de prevención tendrán en materia de medio ambiente las siguientes competencias y funciones:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental en el marco de criterios ambientales.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos ambientales que la empresa establezca.
4. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones ambientales de la empresa.

En cualquier caso, la empresa deberá informar a los delegados de prevención, con carácter previo a su ejecución, la adopción de las decisiones relativas a la introducción de modificaciones en los procesos o la organización del trabajo derivadas de las obligaciones ambientales de la empresa o aquellas que puedan tener una incidencia en las mismas [obligaciones ambientales].

Oficinas y despachos de Valencia 21-23, art. 55:

(...) En materia de medio ambiente:

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.
- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

Los representantes de los trabajadores que adquieran responsabilidades en materia de medio ambiente podrán recibir formación por cualquiera de las partes firmantes del convenio sobre estos temas.

Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen con la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos no asumibles por las empresas.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

Propuestas de funciones para la Comisión de Medio Ambiente Oficinas y Despachos

Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables.

Aumentar la eficiencia en el uso del papel.

Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.

Reducir el uso del resto de recursos naturales.

Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.

Colaborar en la sensibilización ciudadana.

Objetivos concretos

Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aire acondicionado, ...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.

Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).

Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.

Integración de la energía solar térmica, fotovoltaica y pasiva y de sistemas eficaces de aislamiento térmico y acústico, entre otros, en los proyectos urbanísticos e ingenieriles.

Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente estará compuesta por 8 miembros, 4 designados por la Patronal, y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

Empresas transitarias de Valencia 22-24, art. 42:

Delegados de Prevención y medio ambiente.

*En Las empresas de más de 50 trabajadores, que tengan Comité de Seguridad y Salud, los/as **Delegados/as de Prevención tendrán competencias en medio ambiente** y serán elegidos por el Comité de Empresa, sin necesidad de que los/as Delegados/as de Prevención sean integrantes de los Comités de Empresa.*

AXA 22-25, art. 52:

Compromiso con la protección del Medio Ambiente y la Sostenibilidad.

Se destaca la apuesta de AXA por un nuevo modelo de desarrollo, que incluye el modelo productivo y de consumo, y que tiene como prioridades la sostenibilidad medioambiental, el respeto a los Derechos Humanos y el fortalecimiento de nuestro Estado del Bienestar que garantice una protección social a todas las personas.

AXA reconoce a la Representación Social de su plantilla como grupo de interés, junto a accionistas, empleados, clientes, proveedores, y comunidad, para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de esta sostenibilidad, promoviendo y fomentando la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medio ambiental y la mejora de las condiciones socio-laborales.

Para ello, entre las funciones atribuidas a la Mesa de Dialogo Social, se encuentra la colaboración de sus miembros para alcanzar objetivos de sostenibilidad, equilibrio entre la visión y objetivos

Grupo de empresas Generali España 22-25, art. 60:

Artículo 60. Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad.

De acuerdo con la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Generali, las partes se comprometen a la implantación de prácticas socialmente responsables, coherentes con los valores, principios y necesidades de la sociedad, que contribuyan a su desarrollo sostenible.

Las partes consideran que es necesario evitar los impactos adversos sobre el medio ambiente, procedentes de la actividad empresarial.

*A tal fin, las Empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia **medioambiental para el fomento de la movilidad sostenible**, la reducción del uso de papel y de plásticos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la reducción del consumo energético y de consumibles con repercusión medioambiental adversa, así como la recogida selectiva de residuos y la promoción del reciclaje.*

Asimismo, se potenciarán aquellas actuaciones, no recogidas en la legislación en vigor, que repercutan favorablemente en las condiciones de trabajo y en la promoción del Bienestar de las personas, incluyendo actividades de difusión y formación.

Ferroser Servicios Auxiliares, Hospital Universitario La Paz 17-19, art. 37:

Comité de seguridad, salud y medio ambiente.

(...) Así mismo, los delegados de prevención y medio ambiente podrán, en el desarrollo de sus competencias, visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar los aspectos ambientales y otros requisitos asociados a las condiciones de trabajo. También podrán acompañar a los técnicos y auditores medioambientales en sus visitas a la empresa.

La empresa concesionaria facilitará a los D.P.M.A.:

- *Declaración de intenciones en las políticas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.*

- *La identificación y valoración de los aspectos ambientales del servicio.*

- *Las propuestas de Control Operacional de los aspectos identificados.*

- *Los planes de formación previstos (contenido y duración) relativos a la aplicación de nuevas tecnologías más respetuosas con el medio ambiente en la prestación de servicios de limpieza.*

- *En el caso de que se lleven a cabo auditorias medioambientales, se facilitará un informe con los resultados de la misma, incluyendo aquellos aspectos que tengan relación con la prestación del servicio.*

Para facilitar y organizar la participación del personal de limpieza en materia medioambiental se creará una Comisión de Medio Ambiente en el seno del CSS y MA integrada en la parte social por dos D.P.M.A., uno de los cuales formará parte del C.S.S. y M.A.

La empresa concesionaria creará un sistema de sugerencias ambientales para los trabajadores/as.

En aras de conseguir la mayor participación e implicación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa adjudicataria se podrán establecer objetivos y metas medioambientales.

La participación de los trabajadores/as y sus representantes comprenderá:

- *El derecho a ser informados.*

- *Elaborar informes relacionados con el desarrollo de los Planes de Acción Medioambiental en el servicio.*

- *Facilitar datos medioambientales para poder obtener los indicadores medioambientales y participar en el análisis de los mismos.*

- *Participación en la elaboración de Plan de Acción Medioambiental del servicio, en la fijación de objetivos y metas y revisión, junto con la empresa concesionaria, de los mismos.*

La empresa se compromete a realizar en un periodo de tiempo no superior a un (1), año a partir de la firma del presente convenio, una auditoría ambiental, en los términos acordados por el C.S.S. y M.A (R.I.F., metodología y procedimientos, aplicación, etc.).

La formación de los Delegados/as de prevención y delegados de protección al medio ambiente, será la que resulte necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, independientemente del estamento que imparta dicha formación, especificándose dentro del R.I.F. del C.S.S. y M.A. los preceptos de aplicación en materia de formación a los representantes unitarios de los trabajadores/as. El tiempo y los gastos destinados a dicha formación, correrán a cargo de la Empresa.

Los Delegados/as de Prevención contarán con el tiempo necesario para desarrollar las funciones inherentes, propias de este comité, siempre independiente al crédito horario para la representación legal de los Trabajadores/as en el caso de coincidir ambas situaciones. Las bases para la utilización de este crédito horario se recogerán dentro del R.I.F. (...)

Unión General de Trabajadores 19-20, art. 44:

Protección del medio ambiente.

44.1 Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices que en materia de protección medioambiental están establecidas en la UGT, con los siguientes objetivos:

a) Reducción del consumo energético.

b) Reducción del consumo de agua.

- c) Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
 - d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
 - e) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
 - f) Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.
 - g) En general, mejorar la perspectiva medioambiental en la gestión de las instalaciones y actividades de la UGT y el comportamiento de los trabajadores en este ámbito.
- 44.2 En los centros de trabajo de la UGT existirán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, art. 174:

Medioambiente.

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de las tres Empresas es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la Empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en de las tres Empresas. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental por lo que se mantendrá con la misma composición.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de las tres Empresas.

Se establecen en seis el número de miembros por parte de la Representación de los Trabajadores en el Equipo de Gestión Medioambiental y se reunirá con carácter cuatrimestral.

Grupo Selecta 19-23, art. 42:

Responsabilidad social de la empresa.

La empresa promoverá acciones propias de una empresa socialmente responsable, favoreciendo el respeto al medio ambiente al objeto de contribuir a la protección del mismo. A tal efecto, la empresa se compromete a promover medidas de tratamiento de residuos, reciclaje y ahorro de papel, limitación de las impresiones a color, reciclaje de terminales, y de eficiencia energética.

Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana 21-26, art. 58:

Política medioambiental y reducción de la huella de carbono.

1. La protección del medio ambiente es un principio básico de gestión en Consum, S. Coop. V., es por ello por lo que las partes firmantes se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que debe tender a superar las exigencias legales.

Como fundamento del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- a) Reducción del consumo energético.
- b) Reducción del consumo de agua.
- c) Reducción del consumo de plástico, papel y otros bienes consumibles.
- d) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- e) Introducción de medidas económicas y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

f) Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

g) Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientela, empresas proveedoras y subcontratistas) y organismos.

h) Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

2. En especial, la Cooperativa, con el objetivo de compatibilizar la reducción de la huella de carbono y la mejora de la conciliación de las condiciones laborales fomentará el acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de la persona trabajadora, tanto aprovechando la presencia de centros de trabajo en la población de residencia como en la adecuación del puesto de trabajo.

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 64:

Gestión comprometida con el medio ambiente.

1. Compromiso: El Compromiso del Grupo Eroski con el desarrollo sostenible y la satisfacción de las necesidades básicas de las generaciones futuras significa la integración del respeto al medio ambiente y el esfuerzo por aunar el bienestar social y los objetivos económicos. El liderazgo en la minimización del impacto sobre el cambio climático, la protección de los recursos naturales, la gestión de los residuos y la preservación de la biodiversidad es, para Grupo Eroski, una obligación.

2. Sistema de Gestión Medioambiental: La herramienta de gestión interna que dirige la defensa del medio ambiente es el Plan de Gestión Ambiental (Ecoplan), cuyos protagonistas son las personas de la organización, manifestando un compromiso individual y colectivo que se materializa en:

a) Mantener una actitud proactiva que lleve a adquirir compromisos cada vez más ambiciosos.

b) Controlar y evitar o reducir el impacto ambiental asociado a la actividad.

c) Implantar Sistemas de gestión medioambientales con objetivos cuantificables anualmente y dotarles de recursos.

d) Incluir la variable ambiental en la investigación y desarrollo de productos y servicios.

e) Formar e Informar a todas las personas y niveles de la organización para lograr una orientación hacia el desarrollo sostenible.

f) Establecer canales de comunicación fluidos con autoridades, comunidad local, organizaciones sectoriales, proveedores y personas consumidoras, que garanticen la difusión de los impactos de la actividad y de los recursos y tecnologías destinados a minimizarlos.

Las actuaciones establecidas para minimizar el impacto ambiental se enmarcan atendiendo a cuatro de los principales problemas ambientales a escala mundial: cambio climático, uso de recursos, gestión de residuos y biodiversidad. Para ello se identifican los impactos ambientales más significativos en cada área y negocio y se focalizan los esfuerzos en ellos, revisando anualmente el Plan de Gestión Medioambiental y adecuándolo para cumplir con el compromiso de mejora continua. Cambio climático: Es éste uno de los problemas ecológicos más graves y la contribución del Grupo Eroski se centra en la actividad «transporte», trabajando en iniciativas de Transporte Sostenible (implantación de políticas de renovación de flotas que aseguran la eficiencia en el consumo de combustible y la menor emisión de gases, etc.), sin olvidar las emisiones de CO₂ indirectas debido al consumo eléctrico de las instalaciones (se fomenta la utilización de fuentes renovables instalando placas fotovoltaicas) y las fugas de gas refrigerante. Uso de recursos: Recursos naturales como el agua, recursos necesarios para la fabricación de papel, embalajes y envases, se pretenden gestionar de una manera más eficiente, tanto para prevenir el agotamiento de aquellas fuentes no renovables, como para reducir la cantidad de residuos generados a raíz de su consumo. El compromiso de Grupo Eroski se materializa en la implantación permanente de medidas de ahorro en la utilización de estos recursos, así como en fomentar políticas de recuperación y reciclaje que impida un vertido indiscriminado y suavice la presión sobre los bosques y el ecosistema. Gestión de Residuos y Biodiversidad: Grupo Eroski prosigue dotándose de infraestructuras que permiten separar de forma selectiva los residuos generados para su

correcta gestión. Asimismo, se contribuye a evitar la pérdida de la biodiversidad y de la masa forestal, introduciendo prácticas de agricultura sostenible en los productos frescos y productos de madera procedente de bosques gestionados de manera sostenible.

3. *Extensión de la Responsabilidad: Grupo Eroski quiere fomentar prácticas respetuosas actuando sobre la cadena de suministro. Para ello, realiza diagnósticos ambientales de sus proveedores y subcontratas de forma procedimentada y somete a una parte de los mismos a programas específicos de control e inspección (Procedimiento de homologación de proveedores). De igual forma, trabaja principalmente con empresas transportistas certificadas según la Norma ISO 14001 y participa en programas de calificación ambiental de proveedores y contrata de acuerdo con la metodología e+5. Grupo Eroski trabaja en reforzar la sensibilidad ecológica de las personas consumidoras. A resultados de ello, además de integrar la variable ambiental en sus procesos de trabajo y productos, quiere inculcarles estos valores mediante actividades de sensibilización y acciones concretas que fomenten y faciliten prácticas respetuosas con el entorno. Y ello se efectúa, principalmente, a través del Programa Idea Sana Eroski, con el que se trata de fomentar en los clientes hábitos de vida sanos, saludables, respetuosos con el medio ambiente y solidarios, atendiendo al concepto de bienestar físico, psíquico y social. Grupo Eroski pretende trasladar su política y compromiso medioambiental. En consecuencia, del contenido y desarrollo del Plan de Gestión Ambiental del Grupo Eroski, se dará oportuna cuenta, con carácter anual, al Comité Intercentros de Supermercados Eroski, haciendo así copartícipes a la representación de las personas trabajadoras de este compromiso medioambiental, facilitando con ello un mayor grado de conocimiento, colaboración y seguimiento del mismo.*

Comercio vario de Madrid 22-24:

Compromiso con el medio ambiente

El medio ambiente ha llegado a convertirse en un factor importante para la viabilidad de las empresas, y por tanto para el mantenimiento del empleo. Pero para lograr un buen resultado en este camino hacia la sostenibilidad de la industria, es necesario que los trabajadores se impliquen y participen en las iniciativas de las empresas, por lo que esta interacción medio ambiente-empresa-trabajador/a debe quedar recogida en la negociación colectiva.

Artículo 91. Órganos de participación. —Los representantes de los trabajadores pueden ser los propios delegados de personal en empresas muy pequeñas. En las empresas de más de 50 trabajadores/as se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En su ausencia, los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente.

Serán nulas y sin efecto las decisiones del empresario/a que supongan cualquier tipo de sanción o de discriminación en las condiciones de trabajo o de empleo por razón de la interposición de acciones legales o de iniciativas por parte de los trabajadores/as o de sus representantes en defensa del medio ambiente.

2. *El tiempo dedicado al ejercicio de las funciones de representación en materia de medio ambiente computará a cargo del crédito horario establecido por la normativa aplicable en la empresa o centro de trabajo. Computará como tiempo de trabajo efectivo las horas dedicadas a reuniones del Comité de Medio Ambiente, a otras reuniones convocadas por el empresario para tratar asuntos medioambientales y las dedicadas a acompañar a los inspectores y agentes ambientales en las visitas que realicen a las instalaciones de la empresa o centro de trabajo.*

Artículo 92. Competencias.

a) *Colaborar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.*

b) *Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a:*

1. Las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental.
2. La implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- c) Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo.
- e) Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente. f) En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se garantizará la participación de los trabajadores/as, a través de sus representantes, en:
 - La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
 - Las evaluaciones medioambientales iniciales.
 - El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales.
 - Los órganos de gestión medioambientales.
 - Los grupos de trabajo y de auditorías.
 - La elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

Artículo 93. Para el desarrollo de estas competencias, estarán facultados para:

- a) Recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con:
 1. Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo.
 2. Las medidas de prevención y control de los accidentes graves.
 3. La información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.
 4. Asimismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.
- b) Recabar del empresario la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.
- c) Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores/as durante la jornada de trabajo. d) Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

Artículo 94. Para poder ejercer todas estas competencias y facultades los representantes de los trabajadores necesitan MEDIOS y FORMACIÓN:

1. Las personas trabajadoras deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo.
2. El empresario deberá proporcionar a los representantes de las personas trabajadoras que asuman las funciones en materia de medio ambiente en el seno de la empresa o centro de trabajo los **medios y la formación en materia de medio ambiente** que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación deberá ser facilitada por la empresa mediante sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, no recayendo su coste, en ningún caso, sobre los trabajadores/as. **El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.**

Comercio de Baleares 19-23, art. 72:

MEDIO AMBIENTE.- La creciente preocupación por el estado del Medio Ambiente en nuestra Comunidad Autónoma de les Illes Balears, lleva a las partes firmantes a seguir manteniendo en el

presente Convenio Colectivo, su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental a todas las empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la actividad del Comercio de toda clase, tanto al por mayor como al detalle.

Este comportamiento se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes, y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de las personas trabajadoras en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medio ambiental de las empresas.

La cooperación en materia de Medio Ambiente entre las Empresas y las personas trabajadoras, tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de las empresas.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el Medio Ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medio ambiental dirigidas a las y los usuarios y clientes y clientes de las empresas.
- Conseguir una buena comunicación entre las empresas y la sociedad en esta materia.
- Fomentar y garantizar la formación y participación de las personas trabajadoras en la gestión medio ambiental de las empresas.
- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de las empresas. (...)

5ª.- Las **partes manifiestan alcanzar un acuerdo para fomentar el comercio de proximidad, comprometiéndose a promocionar las compras locales de kilómetro 0, para cuidar el medio ambiente, reducir las emisiones contaminantes, y potenciar una economía circular más justa y solidaria.**

Comercio textil de Barcelona 22-24, art. 68:

Representación sindical en Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

(...)

5. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de las empresas del sector, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos / objetivos:

- Reducción del consumo energético
- Reducción del consumo de agua
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía **Se acuerda la participación sindical en la evaluación del desarrollo de los planes de gestión medioambientales, nombramiento de un responsable sindical de medioambiente y sostenibilidad**, con acceso a información y documentación, capacidad de propuesta respecto políticas de formación específica y, en su caso y de así acordarse, crédito horario adicional.

Unidades globales de Telefónica en España 23-24, art. 38:

Medio ambiente y movilidad sostenible.

En el Grupo Telefónica es política habitual, con carácter previo a cualquier requerimiento de índole legal, ser pionero en políticas y regulaciones, adelantándose en muchos casos a las disposiciones legales. Es por ello que, las partes negociadoras de este convenio colectivo se comprometen a mantener este espíritu en cuestiones medioambientales y de movilidad sostenible, al objeto de contribuir de forma clara a alcanzar un desarrollo sostenible y al cumplimiento de los objetivos de descarbonización de la economía como grupo empresarial líder en el sector de las telecomunicaciones y como un referente a nivel mundial en digitalización, tal y como ya se reflejó en el informe de gestión consolidado de 2022 de Telefónica, en el epígrafe 2 «Construir un Futuro más verde», en su Política Ambiental Global y Política de Gestión Energética.

*La definición de una **estrategia de sostenibilidad ambiental a medio plazo**, con un sistema de gestión que cuente con la participación de la representación de las personas trabajadoras así como un plan de movilidad a sus centros de trabajo, que redunde en la calidad de vida de las personas trabajadoras, la mejora de la calidad del aire en las ciudades y la disminución de los accidentes in itinere asociados a uso de vehículos particulares, deben ocupar foco en un mundo que exige acciones concretas, tal y como requerirá la futura Ley de Movilidad Sostenible.*

*Los firmantes del presente convenio colectivo son conscientes del valor que tiene la negociación colectiva, razón por la cual consideran que, **sin perjuicio de los derechos de información de los órganos de representación unitarios de las personas trabajadoras de cada una de las Empresas, se remitirá a la Comisión Permanente de Negociación la negociación de aquellas medidas que, por remisión legal, se tengan que implantar en el futuro en materia de medio ambiente y movilidad sostenible.***

11. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

Crédito horario para formación

Severiano Servicio Móvil, S.A. 18-19, art. 24:

Permanencia en la empresa.

*La empresa facilita a los/las trabajadores/as una especialización profesional adaptada a las funciones a desempeñar, para lo cual realiza cursos de formación teórico-prácticos, con una duración mínima de **160 horas**, cuyo coste corre íntegramente a cargo de la empresa y se considerará a todos los efectos tiempo efectivo trabajado.*

Por este motivo, los/las trabajadores/as se comprometen a seguir prestando servicios para la empresa durante un período de duración no superior a dos años, para lo cual se deberá firmar, por escrito, el correspondiente pacto de permanencia entre el/la trabajador/a y la empresa, siempre que se facilite formación efectiva. El tiempo se computará una vez superado el período de prueba.

El incumplimiento del compromiso de permanencia por parte del/la trabajador/a, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación la indemnización por daños y perjuicios, no superando dicho descuento el importe total de la liquidación.

Oficinas y despachos de Navarra 15-18-RS 20, art. 30:

*(...) b) La empresa podrá solicitar al trabajador la inscripción en cursos externos a la empresa y el trabajador deberá realizarlos cualquiera fuera el horario, con un máximo de **15 días año**. El coste de dichos cursos será de cuenta y cargo de la empresa y se considerarán como trabajo efectivo. En el supuesto de que dichos cursos se llevarán a efecto fuera de la Comunidad Foral las empresas abonarán un plus de 30 euros día (sin perjuicio del abono de la dieta que correspondiera).*

Tintorería y Limpieza de Ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos de recepción y entrega al público de Málaga 16-18, art. 29:

Formación profesional.

*Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, para su legítima promoción y formación, al disfrute de **sesenta horas anuales** retribuidas con ocasión de su concurrencia a exámenes o cursos de formación, debiendo mediar un preaviso de, al menos, tres días con justificación de haber asistido a los mencionados exámenes o cursillos.*

Mercapalma 20-22, art. 20:

*(...) g) Licencia por estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que las y los trabajadores soliciten por estudios, mejoras o perfeccionamiento profesionales, sin que puedan exceder de **6 horas semanales** y con tal de que se justifique documentalmente la asistencia a clase o cursos, cuyo horario no pueda hacerse compatible con el horario de trabajo, así como el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales.*

Para tener derecho a esta excedencia, que será remunerada, es necesaria la obtención del aprovechamiento medio en dichos estudios.

Unión General de Trabajadores 19-20, art. 18:

*m) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, tienen derecho a **treinta y cinco horas anuales** de formación profesional vinculada a la actividad de la Organización y/o al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute de este permiso lo comunicará el trabajador con la antelación suficiente para que quede garantizado el servicio. La asistencia a la formación que por imperativo legal deba ser impartida obligatoriamente por el Organismo no será incluida en este permiso retribuido.*

Limpieza de edificios y locales de Asturias 21-23, art. 10:

(...) Para la mejora de su formación cultural, las personas trabajadoras individualmente podrán disponer de un crédito de **dos horas** para la asistencia a cursos de Educación Secundaria Obligatoria, hasta la obtención del título académico, así como para asistir a los organizados por las Universidades Populares.

Empresas de seguridad 23-26, art. 21:

(...) Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.

Oficinas y despachos de Huesca 21-24, art. 48:

3. Cuando se efectúe la actividad formativa a petición de la Empresa fuera de la jornada laboral se **abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora ordinaria de su categoría, o por tiempo de descanso equivalente**. Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Monitores de Comedores Escolares de Aragón 19-23, art. 37:

Formación. — Para quienes residan en localidades distintas a las de impartición de los cursos la empresa **sufragará los gastos de dietas y kilometrajes generados por su asistencia**.

Tendrán derecho a recibir formación todos aquellos trabajadores que se encuentren en los periodos de permiso por maternidad, paternidad, y excedencia por motivos familiares o cuidado de hijos.

El tiempo dedicado a la formación, entendiéndose como tal la presencial, a instancias de la empresa o con su conocimiento y autorización, **será considerado y retribuido como horas de trabajo efectivo** y abonado dentro del mes siguiente a su realización. (...)

Sacyr Facilities, Limpieza de los Centros del Área de Gestión Sanitaria del Campo de Gibraltar 20-23, art. 35:

Formación Profesional.—Se estará a los acuerdos o pactos que, a nivel nacional, puedan firmar Gobierno y Centrales Sindicales.

La formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

Todas las horas de formación que se impartan fuera de la jornada laboral serán compensadas con tiempo de descanso en otra jornada de trabajo, o bien retribuidas como horas extra.

General Óptica 22-23, art. 13:

Tiempo dedicado a la formación.

Para las horas empleadas en cursos de formación programada internamente, el criterio de gestión será el de entender como trabajadas las horas de formación que coincidan con las que, cada persona trabajadora afectada, tenía previsto trabajar ese día en su calendario laboral individual, no generándose la necesidad de compensaciones extraordinarias.

Exclusivamente para las jornadas parciales cuyo horario no coincide habitualmente con las sesiones de formación, se compensará la sesión formativa con un descanso equivalente al tiempo previsto de trabajo.

La formación online se realizará de manera planificada en el propio puesto de trabajo y se computará como tiempo de trabajo

Ayudas económicas

Empresas de Trabajo Temporal 11-20, art. 49:

Formación profesional.

1. Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición la formación necesaria y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, las empresas de trabajo temporal destinarán con periodicidad anual el **1 por ciento de la masa salarial** a la cobertura de las necesidades de formación de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. La cantidad destinada a formación a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un **0,25 por ciento de la masa salarial**, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Allianz 22-26, art. 11.B):

(...) Las empresas **destinarán anualmente el 1% de su masa salarial** a la implantación del Plan de Formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etc. La evaluación en cuanto a los criterios de implantación y evolución se desarrollará con la frecuencia que se determine por la Comisión de Carrera Profesional y Formación.

Castilla La Mancha Media 19-21, art. 54:

(...) CMM reservará un fondo de hasta **36.000 € anuales** para la formación de sus trabajadores o trabajadoras.

Nueva Rioja 21-22, DA1ª:

Formación. Como propuesta del Comité de Empresa, y con el objetivo de mejorar la calificación profesional de los trabajadores así como el conocimiento de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, la Empresa destinará un importe mínimo de **12.000 euros anuales** a la formación de sus trabajadores.

Anualmente se dará cuenta al Comité de Empresa de los planes y acciones de formación desarrollada y su coste, acumulándose para el ejercicio siguiente los fondos no dispuestos en el corriente.

Mercasevilla 18-20-RS23, art. 8:

Comisión Social y de Formación:

Esta Comisión, que estará integrada por seis miembros, tres elegidos por la Dirección de la Empresa, y otros tres designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, entenderá de las siguientes materias:

- a) Elaboración, promoción y seguimiento de los planes de formación del personal.
- b) Otorgamiento de becas, bolsas de estudio y subvenciones de cursos de perfeccionamiento profesional, en todo el sistema de enseñanza reglada y oficial, incluido el nivel universitario.
- c) Estudio y propuesta a la Dirección General para el otorgamiento de posibles premios a la iniciativa o sugerencias.
- d) Estudio, valoración y propuestas de premios al personal, en sus posibles casos.
- e) Estudiar y proponer a la Dirección la concesión de ayudas o subvenciones para actividades socio-culturales para el conjunto del personal, a propuesta de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. Estas ayudas no podrán rebasar un determinado porcentaje de la dotación total, porcentaje que establecerá la propia Comisión Social.

f) La empresa dotará con **nueve mil ciento veinte con veinticuatro** (9.120,24 €) máximos anuales, un fondo para el otorgamiento de lo anteriormente señalado. El importe sobrante de un año incrementará la dotación correspondiente al año siguiente.

g) El personal que hayan obtenido ayudas del apartado b), salvo la de ESO, a través de la Comisión Social, que en total superen los 842,29 €, vendrán obligados a devolverlas íntegramente a la empresa si cesaran en la misma dentro de los dos años siguientes a la concesión de la última ayuda. Las cantidades devueltas revertirán a la Comisión Social.

Asimismo, deberán devolver las cantidades concedidas quienes abandonen los cursos para los que se le concedió la ayuda.

Grupo de Comunicación Promecal. Diario de Burgos 21-25, art. 56:

La empresa se compromete durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio a dotar con una cantidad equivalente a 3.100 euros destinadas a cubrir los programas que sean presentados y avalados por la comisión paritaria prevista en el artículo 7 del presente convenio.

Institución Ferial Alicantina 19-20-RS22, art. 18:

Formación Profesional.

La Institución Ferial Alicantina destinará todos los años una cantidad de **3.000,00 euros**, para el perfeccionamiento profesional de su plantilla. Dicha cantidad se distribuirá, sobre la base de los criterios que se estimen por la Dirección y Delegados de Personal, entre el personal que lo solicite dentro del año en curso de la aplicación de esta ayuda.

La Institución Ferial organizará los cursillos de formación profesional, pudiendo los trabajadores por mediación de los Delegados de Personal, presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

Parque Isla Mágica 23-26, art. 45:

Ayudas a Becas y Asuntos Sociales

La Empresa dotará la bolsa para becas de estudio con 3.500 € y la de otros aspectos Sociales con 15.000 €, para cada uno de los años de vigencia del Convenio. El destino del fondo de las distintas ayudas se acordará por los miembros de la Comisión de Becas y Asuntos Sociales.

Para la adjudicación y reparto de las cantidades existentes en dichas bolsas se contará con lo que determine la misma Comisión, constituido por un representante de cada sección sindical que conforme el Comité de Empresa y, de forma paritaria, por el mismo número de representación empresarial. Se regirán por un reglamento interno.

Los criterios generales para la concesión de becas serán:

- Interés profesional de los estudios.
- Resultados académicos.
- Proporcionalidad en función del número de becas y el importe total de la bolsa.
- Tipos de estudios, que tendrán que ser oficiales, públicos o concertados.
- Rendimiento histórico de la persona trabajadora.

En función de las solicitudes de becas presentadas, podría declararse desierta la convocatoria, parcial o totalmente. En cualquier caso, serán los miembros de la Comisión de Becas quienes determinen en el seno de la Comisión el destino del montante de esta bolsa.

La Empresa procurará facilitar los estudios al personal becado, a través de la adaptación de los horarios, siempre que esto no interrumpa la normal actividad de la Empresa.

La Comisión Paritaria tendrá como misión el seguimiento del cumplimiento de ambas ayudas y mediará en caso de no llegar a acuerdos, proponiendo soluciones alternativas.

Oficinas de Colegios Profesionales de Murcia 22-25, art. 21:*Formación profesional*

(...) 2.- Ayuda para promoción en la empresa.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Solicitud por escrito del trabajador o trabajadora.
- b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Movistar+ 19-21-RS23, art. 19:*Formación.*

La empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, y para tal fin desarrollará un Plan de Formación Anual durante el primer trimestre del año.

Con este fin la empresa dotará un presupuesto anual que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales previstos en el presente Convenio, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla. Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal.

La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

Asimismo, la empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto de trabajo o el número de acciones en las que el trabajador haya participado últimamente.

En este sentido, la empresa subvencionará el **cien por cien** de la acción formativa en el caso de que sea la propia empresa la que solicite del trabajador, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga del trabajador, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

Para la definición del Plan Anual de Formación serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 58:*Ayuda para estudios de la persona trabajadora.*

1. A las personas trabajadoras que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el **90% de los costes anuales de libros y matrícula** debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que la persona trabajadora desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

- a) Estudios universitarios de Grado y Máster de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas, Estadística, así como aquellos que puedan facilitar al personal del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.

c) Estudios de 2.º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos/as (...)

RCI Banque Madrid 19-20, art. 26:

Ayuda de estudios

La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará la siguiente ayuda de estudios, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo:

_ El 80% de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes vinculados a la citada ayuda, a favor de aquellos empleados que tengan una antigüedad en la empresa superior a tres años o el 50% de los referidos gastos a favor de aquellos empleados que tengan una antigüedad en la empresa de tres años o inferior.

No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador que perciba esta ayuda deberá permanecer en la empresa durante dos años desde el inicio de la formación. En el caso de que el trabajador causara baja en la empresa con anterioridad al referido periodo de dos años deberá reintegrar a la misma el 70% del coste de la formación si su baja se produjera durante los doce primeros meses y el 50% del citado coste si su baja se produjera con posterioridad a los doce meses hasta los dos años.

*El importe de esta ayuda no podrá superar la cantidad de **1.836,16 Euros por empleado**. Esta ayuda se destinará a la realización de cursos comprendidos en el ámbito profesional de la empresa:*

económico-financiero, marketing, comercial, administrativo, contable, fiscal, jurídico, idiomas, informática, etc. Este límite no se aplicará a las ayudas destinadas a estudios que se realicen en Universidades Públicas tendentes a la obtención de un título universitario de carácter oficial o en centros públicos destinados a la obtención de un título de grado medio o superior, incluyendo la Formación Profesional.

Se exceptuarán de esta ayuda los estudios de MASTER.

El derecho a esta ayuda se perderá si no se aprobase más del 50% de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

Oficinas y despachos de Soria 19-22, art. 17:

Plus compensatorio de formación:

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de oficinas y despachos competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad.

*Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia de oficinas y despachos desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus trabajadores un **plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales**, a partir del 1 de enero de 2017.*

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial firmante de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia de oficinas y despachos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector de oficinas que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de oficinas y despachos desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Estas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

Hostelería de Orense 22-24, art. 27:

- Plus de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector. Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que **deberán abonar a los trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:**

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector. Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el plus de formación si hubiere lugar a ello.

ZelENZA Sistemas de información de Madrid 22-24, art. 13:

Bolsa de estudios.

Cualquier persona de la plantilla con antigüedad superior a 1 año en la empresa, podrá solicitar a la empresa bolsa **anual máxima y no acumulable de 200 euros**, para la formación profesional (oficial o reglada) complementaria y relacionada con su actividad laboral, que deberá ser aprobada o reconocida

por la empresa en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios oficiales tengan para la misma.

El tiempo destinado a la formación con aprovechamiento para la actividad laboral desempeñada en la empresa, se considerará en todo caso, tiempo efectivo de trabajo.

Excedencias

Radio y Televisió de Mallorca 11-13, art. 20.1:

(...) b) Excedencia especial por formación: los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una excedencia voluntaria por formación, por espacio de **un año** como máximo, **con reserva de plaza**. La Dirección, previo informe del Comité de empresa, evaluará el caso para resolver. En este caso también se requerirá como documentación imprescindible a la hora de la reincorporación, los impresos de matrícula y los certificados correspondientes de asistencia a cada curso.

Allianz 22-26, art. 15:

3. Para fines de carácter solidario debidamente acreditados, o formativos, para la finalización de estudios superiores, máster, doctorado o Curso de Adaptación Pedagógica, todas las personas trabajadoras con más de dos años de servicio efectivo en las empresas, que no hubieran disfrutado de otro período de excedencia en los tres años anteriores, podrán solicitar por estos motivos un período de excedencia no inferior a seis meses y no superior a **un año**. Durante este período de excedencia la persona trabajadora disfrutará del **derecho a la reserva de su puesto de trabajo**.

Seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 63:

6. En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendido en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona trabajadora deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % de las personas trabajadoras de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas trabajadoras de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la persona trabajadora hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Servicios de Prevención Ajenos 19-24, art. 22.6:

En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la **reserva del puesto de trabajo**:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar **1 año**, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

(...) b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa. (...)

Banca 19-23, art. 36:

2.- El personal con más de dos años de antigüedad, desde la primera fecha de entrada en la Empresa, podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

(...) 2.2. Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

12. TRANSICIÓN DIGITAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cláusulas genéricas

Agencias de viajes 23-24, art. 59:

Comisión Paritaria.

Innovaciones tecnológicas.

– La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario/a:

- *Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.*
- *Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.*
- *Reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas.*
- *La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.*
- *Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto, se deberán tener en cuenta los siguientes factores:*
 - a) *Además de los factores técnicos y económicos del cambio también atender a los factores sociales.*
 - b) *La implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as.*
 - c) *En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.*

Unión General de Trabajadores 19-20, Capítulo XI:

Los derechos digitales

Artículo 45. General.

Cada Organismo, deberá articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya. Informará a la SSR correspondiente, con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Disposiciones comunes.

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a) *La adopción de cualquier medida en relación al uso por el organismo de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la SSR de su ámbito, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.*
- b) *Todas las personas que presten sus servicios en los Organismos afectados por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informadas de los derechos que le asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.*
- c) *Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio*

de los trabajadores a sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación de los organismos la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Artículo 47. Comisión para la Protección de los Derechos Digitales.

Se constituye una Comisión para la protección de los derechos digitales (paritaria) compuesta por dos personas nombradas por cada una de las partes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con el fin de la salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral.

Las partes negociadoras del presente Convenio, durante su vigencia, acordarán:

Los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio.

El establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores.

La regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.

El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.

Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, procederán a solicitar su publicación en el BOE como Anexo al cuerpo del presente Convenio.

Para el supuesto en el que no se alcanzare un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, se encargará así mismo de:

Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.

El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.

Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas.

Consortio del Depósito Franco de Bilbao 23-26, art.21:

Organización del trabajo

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección, la cual podrá, en cualquier momento, introducir mejoras en la producción mediante la simplificación de métodos, mecanización de instalaciones, etc.

Sin embargo, **la Entidad se compromete a no despedir al personal que resulte sobrante como consecuencia de ello, destinando a dicho personal a nuevos trabajos de acuerdo con su categoría profesional.**

Transporte por carreteras y actividades auxiliares y complementarias de Bizkaia, 21-23, art.23:**Polivalencia de funciones**

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente. La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Cuando no haya acuerdo sobre la aplicación práctica del presente artículo, se negociará previamente el tema con el Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso.

Uniprex 23-24, art 58:**Transformación digital.**

Los firmantes del presente Convenio constatan que las nuevas realidades digitales han supuesto un cambio sobre la situación anterior que es conveniente abordar.

Estas nuevas realidades resultan imparables y exigen necesariamente una adaptación a las mismas en todos los estamentos y personas de la empresa.

Uniprex impartirá la formación necesaria para la adaptación de la plantilla a las nuevas realidades que se plantean. Esta formación tendrá un reconocimiento oficial por parte de la compañía. Los cursos de formación serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la Empresa.

Las tareas relacionadas con los entornos digitales tendrán carácter fundamentalmente complementario a las labores que los trabajadores vienen desarrollando, incorporándose a los soportes digitales con las adaptaciones necesarias para su difusión.

La redacción de contenidos en exclusiva para soportes digitales, trabajos de diseño gráfico, toma y edición de fotografía y grabación y realización de vídeo tendrán carácter voluntario.

En cualquier caso, el personal adscrito al área digital queda excluido del presente artículo.

Derecho de información y consulta de la RLT en todas aquellas cuestiones relativas a la implantación de nuevas tecnologías**Prensa diaria 19-21, art. 8:****Organización del Trabajo.**

(...) IV. Sin merma de la autoridad conferida a las Direcciones de las Empresas, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Revistas y publicaciones no periódicas 22-24, art. 13:**Modificaciones tecnológicas.**

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de las personas trabajadoras o Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a las personas trabajadoras que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su

adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 19-21:

CAPÍTULO II. Movilidad geográfica, desplazamientos temporales y cambio de centro

La organización del trabajo en cada una de las empresas es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar por la práctica debiendo ser consultados los y las representantes de las personas trabajadoras en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y organización del trabajo.

Comercio vario de Madrid 22-24, arts. 88 y 90:

Artículo 88. La transformación digital. — La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo.

La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidas en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90. Disposiciones comunes —Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

a) La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.

c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos

d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

El Norte de Castilla 21-23, art 12:

Modificaciones laborales.

A) La Empresa deberá informar al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran El Norte de Castilla, S.A. antes de su puesta en práctica. En el caso de que un puesto de trabajo se vea

afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías. B) La introducción de nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla. En el supuesto de que se modifiquen las condiciones de trabajo, bien por la aplicación de nueva tecnología, bien por convenios, absorciones o asociaciones con otras empresas, o cualquier causa justificada la Empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador fijo ni a reducir unilateralmente su jornada.

Negociación de planes de formación continua en nuevas tecnologías

Banca 19-23, art. 80:

4. Derecho a la educación digital

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos 21-24, art. 15:

Formación.

(...) 5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.

Empresas de publicidad 2016-RS25, art. 57:

Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

(...) La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

(...) e) Potenciar la formación y cualificación profesional de los trabajadores, de los profesionales y de los empresarios del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de esos profesionales, empresarios y trabajadores a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, arts. 40-44:

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 40. Principios generales.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los profesionales. Además, la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la Empresa y de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Los principios básicos que inspiran esta política son:

– La formación no es un fin sino un medio para lograr la mejor adaptación profesional y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permita mantener, y si cabe aumentar, la competitividad de la Empresa.

– La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente, que desde Telefónica se ha impulsado a través de la formación continua.

– La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el desarrollo profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de la plantilla a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.

Nuestro modelo de formación está ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales, permitiendo una recogida de necesidades continua y ofreciendo respuestas sólidas a las mismas con la flexibilidad necesaria, contando además con el compromiso de todos los agentes que intervienen en el proceso de formación.

Cada uno de nuestros profesionales cuenta con un plan de formación adaptado a sus necesidades, en base a estos tres ejes:

– Formación Global: contempla todas las necesidades estratégicas de Empresa, culturales, los temas legales y de cumplimiento.

– Formación de Área: da respuesta a las necesidades vinculadas a los retos del negocio y a la actividad en el puesto de trabajo.

– Formación abierta de libre elección: su finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional y fomentar su autodesarrollo.

Artículo 41.

En la línea de poner a disposición de los profesionales el máximo número posible de facilidades para su desarrollo profesional, la duración de los cursos, con carácter general, no excederá de las 6 horas diarias, pudiéndose ampliar hasta la duración de la jornada establecida cuando así lo aconsejen los objetivos de aprendizaje.

Artículo 42.

El modelo de formación busca un mayor protagonismo de los profesionales, teniendo especial relevancia el papel de los responsables de equipo para realizar una identificación continua de necesidades formativas que garantice la capacitación de sus colaboradores.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen la obligación de realizar y prestar con el máximo nivel de aprovechamiento, dentro de la jornada laboral en las metodologías online, cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas, destacando los siguientes casos:

– Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

– Formación relacionada con los compromisos y cumplimientos de la Empresa.

– **Formación asociada a la introducción de nuevos procesos, procedimientos y tecnologías.**

En este punto y de manera anticipada se compartirá y explicará a los miembros de la Comisión Interempresas de Formación, las necesidades y especiales requerimientos que exigen la formación de las personas trabajadoras. La asistencia a los cursos presenciales se regirá por los criterios del artículo 44 del presente Convenio.

(...)

Artículo 44 bis. **Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC.**

Especial consideración merece el acceso de todas las personas trabajadoras a formación universitaria en las carreras TIC.

En estos casos la Dirección de las Empresas arbitrará los mecanismos y criterios necesarios para que se puedan compatibilizar esta formación con su actividad laboral a través de una bolsa de horas anual o mensual en función del número de asignaturas y que permita aunar correctamente ambas situaciones, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las Unidades donde estén acopladas las personas trabajadoras y bajo estos criterios:

– La permanencia en estos programas estará circunscrita a cursos universitarios y oficiales en carreras TIC y que mejor se adapten a las tecnologías desarrolladas y necesarias para las Empresas.

- El grado de aprovechamiento del curso que no podrá ser inferior al 60% por convocatoria, extremo éste que deberá ser acreditado por el alumno.
 - La participación en estos programas de las personas trabajadoras no afectará a su esquema de clasificación profesional.
 - Mientras permanezcan en esta situación, las personas trabajadoras mantendrán íntegramente sus referencias salariales y demás condiciones de trabajo a excepción de aquellos devengos que por su naturaleza exija la realización concreta para proceder al cobro.
- En la Comisión Central de Formación se hará seguimiento de los casos y de las posibles incidencias.

El Norte de Castilla 21-23, art. 12:

Modificaciones laborales.

A) La Empresa deberá informar al Comité de Empresa de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de los distintos profesionales que integran El Norte de Castilla, S.A. antes de su puesta en práctica. **En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías.**

B) La introducción de nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla. En el supuesto de que se modifiquen las condiciones de trabajo, bien por la aplicación de nueva tecnología, bien por convenios, absorciones o asociaciones con otras empresas, o cualquier causa justificada la Empresa **se compromete a no despedir a ningún trabajador fijo ni a reducir unilateralmente su jornada.**

Institución Ferial de Madrid 22-25, art. 17:

Derechos digitales

4.- Derecho a la educación digital

La dirección de IFEMA MADRID se compromete a formar a su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente que se impartirán en horario laboral.

La dirección de IFEMA MADRID velará por minorar la brecha tecnológica entre los diferentes colectivos profesionales.

Seguridad y salud

Comercio de flores y plantas 21-23, art. 40:

Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

(...) Los miembros de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud, como miembros de un órgano de participación y consulta regular y periódica sobre seguridad y salud, entenderán de todos los asuntos relacionados con la política de prevención en las empresas afectadas por este acuerdo, principalmente en las siguientes cuestiones:

a. Ser consultados previamente ante nuevas implantaciones, aperturas, reformas, cambios de planes de prevención y evacuación, etc.

b. Emitir dictamen previo, solicitado por las empresas afectadas o por la Representación Legal de las personas trabajadoras, ante cuestiones que afecten a la Seguridad y/o Salud de las personas trabajadoras: cambios de horarios, sistemas de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, modificaciones que afecten a la ergonomía del puesto de trabajo, etc. (...)

Empresas de publicidad 16-RS25, art. 57:

Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral

(...) La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

(...) e) Potenciar la formación y cualificación profesional de los trabajadores, de los profesionales y de los empresarios del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de esos profesionales, empresarios y trabajadores a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales.

Industria fotográfica 22-25, art. 15.1:

En materia de Salud Laboral, ambas partes se someten a la legislación vigente, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas de su desarrollo.

Comisión Seguridad y Salud Laboral.

1. Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial; y cuatro más designados por la representación sindical, correspondiendo dos a FeSMC-UGT y otros dos a FSC-CCOO.

La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

(...) e) Potenciar la formación y cualificación profesional de las personas trabajadoras, de las y los profesionales y de los empresarios y empresarias del sector en materia de prevención de riesgos laborales; incluido el desarrollo de programas dirigidos a la adaptación de todas ellas a las transformaciones industriales, empresariales y tecnológicas que puedan conllevar riesgos laborales (...).

Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 79:

Prevención específica.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o la representación legal de las personas trabajadoras que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud de la persona trabajadora, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud de la persona trabajadora, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc. Por parte de las empresas se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por las personas trabajadoras no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 58:

Complemento en caso de incapacidad temporal

(...) 2. Los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de las personas trabajadoras.

Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad (ADIF AV) 19-23, Cláusula 9ª:

Comisión de Política Social e Igualdad. Salud laboral

*Se elaborará en el plazo de seis meses un **plan de actuación para incluir** en el PACDA **el tratamiento de las situaciones de ludopatía y dependencias a las TIC**. Se estudiará asimismo, la forma de extender la labor de los trabajadores sociales a actuaciones de apoyo personal y familiar en circunstancias excepcionales.*

Igualmente, se abordará la problemática de la pérdida de habilitaciones y las posibles soluciones.

Actualización de la clasificación profesional

Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos 21-23, art. 13:

Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la clasificación profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el anexo I.

Teletrabajo

Banca 19-23, arts. 27 y 28:

Trabajo a distancia y Teletrabajo

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

Aquellas empresas en las que, a fecha de entrada en vigor de este convenio, ya vinieran ofreciendo la modalidad de teletrabajo a su plantilla sin que mediara acuerdo colectivo, procederán a adaptar las condiciones, como mínimo, en los términos previstos en este artículo.

Asimismo, aquellas otras que ya tuvieran acuerdo colectivo en materia de teletrabajo previo a este convenio, adecuarán el mismo a lo aquí establecido sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya vinieran disfrutando, para lo que dispondrán del plazo de 6 meses desde la fecha de firma del convenio.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

Si el régimen del teletrabajo es inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial. En el caso de teletrabajo del 100% de la jornada en el que no exista centro físico de trabajo presencial, la persona retornará a un centro dentro de los límites establecidos en el artículo 38 del presente Convenio.

4. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

5. Dotación de medios y compensación de gastos

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las empresas y mediante acuerdo con la RLT:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente medios y herramientas:

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

6. Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.
- Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF y/o número de matrícula, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un "acuerdo individual de teletrabajo". Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de

distribución entre trabajo presencial y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.

- Se garantizará por parte de las empresas, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

7. Seguridad y salud laboral

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las Entidades elaborarán e informarán a la RLT en el ámbito de Seguridad y Salud de la empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

8. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que dentro de la jornada laboral cada persona teletrabajadora pueda comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Deben garantizarse las posibilidades por los medios actuales y futuros de recepción de la información sindical por parte de las personas teletrabajadoras.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Trabajo a distancia como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

El teletrabajo en estas situaciones, requerirá que las empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.
- A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado de 45 euros.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

En el caso de que la persona en teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberán comunicarlo previamente a la empresa.

Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo

En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020 se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tableta, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil, con línea y datos.

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 27º.

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23-Prórroga 23, Anexo V:

Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork

Acuerdo de teletrabajo en TdE, TME y TSOL

Ámbito de implantación

Continuando con la ya larga tradición de las Empresas en esta materia, definimos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo: Perfil de las actividades. Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Se implantará con carácter general en las unidades de las tres Empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Ámbito personal: Perfil de la persona teletrabajadora. Este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la comisión Interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referidos en este Anexo del presente Convenio y especialmente referidos a los de actividad, igualmente se desplegará la herramienta que permita el seguimiento del teletrabajo a lo largo de 2020.

Condiciones de implantación del teletrabajo

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad. Con la firma del II Convenio de Empresas Vinculadas se potencia su desarrollo, considerando las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter voluntario. Tendrá siempre carácter voluntario para la persona teletrabajadora, formalizándose mediante un Acuerdo individual de teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).

3. Carácter reversible. Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la Empresa:

– A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

– A instancia de la persona trabajadora, podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RR.HH. en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4. Vigencia. Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice con la persona trabajadora la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas trabajadoras adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

5. Tiempo de teletrabajo. El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas trabajadoras que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación. Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos. Las personas teletrabajadoras seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, las Empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones. Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

La persona trabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera a la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:

a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60º bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portadocumentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

b) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones:

1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

3. La altura ideal de la pantalla aquella en es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.

4. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

5. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

6. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

4. Derechos sindicales. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por las personas teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5. *Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.*

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona trabajadora para el uso de las herramientas básicas de la persona Teletrabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, para cuyo registro y seguimiento, a lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de las personas teletrabajadoras, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas. De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Efectividad del acuerdo

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del Convenio de Empresas Vinculadas que lo origina.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se regirá en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

Seguimiento del acuerdo

En el seno de Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

Grupo Vodafone España 21-22, art. 30:

Smart Working.

El Grupo Vodafone en España, en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio. Por ello y en cumplimiento del RD 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia las partes firmantes del presente Convenio establecen los siguientes principios reguladores del trabajo a distancia:

Está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

Tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitado por parte de la persona trabajadora y aceptado por parte de la Compañía a través de la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia.

Se establece la posibilidad de trabajar en remoto hasta un máximo del 40% de la jornada semanal, que se concreta en hasta dos días a la semana.

No obstante lo anterior, conforme al acuerdo firmado entre las partes en fecha 7 de julio de 2020, se realizará un piloto con la posibilidad de trabajar hasta un máximo del 60% de la jornada, que se extenderá un mínimo de 6 meses desde la incorporación del 100% de la plantilla y cuyas conclusiones se compartirán con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Este porcentaje de jornada de Smart Working podrá disfrutarse en días alternos o acumularse semanalmente hasta alcanzar el máximo porcentaje permitido y siempre que se disfrute a jornada completa, no pudiendo en ningún caso, realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto.

Se prevé el ejercicio de la reversibilidad total o parcial por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de dos meses.

El Smart Working se realizará, con carácter general, desde un sitio determinado, permitiendo el trabajo en remoto, de manera puntual, en otro lugar, siempre que se respeten las medidas de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio realizar la formación relacionada con el puesto de trabajo en casa que complementará la formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información ya existente y que está disponible en Vodafone University.

Esta formación será compartida previamente con la Comisión de Seguridad y Salud.

Los medios, equipos y herramientas que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras para la realización del trabajo en remoto serán los siguientes:

- Teléfono móvil.*
- Ordenador portátil.*
- Silla ergonómica.*
- Soporte elevador de portátil.*
- Ratón.*
- Teclado.*
- Auriculares.*

Aquellos medios, equipos y herramientas que no se hubieran facilitado, se entregarán a lo largo del H1 del FY 21/22 a aquellas personas trabajadoras a las que sea de aplicación el RD 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

La Compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras, y por tanto compensa a quienes realizan trabajo a distancia los siguientes gastos:

- Línea de móvil con tarifa de voz y datos ilimitados.*
- Descuento exclusivo para las personas trabajadoras del 50% de conectividad fija.*

La persona trabajadora realizará el trabajo a distancia con el mismo nivel de diligencia y de responsabilidad que el trabajo presencial y del mismo modo la Compañía establecerá los medios de control de la actividad empresarial a través del responsable jerárquico.

El presente artículo entrara en vigor una vez finalizada la pandemia o las medidas de trabajo en remoto que se están aplicando actualmente en la Compañía asociadas a la pandemia por Covid 19.

Teleinformática y Comunicaciones 19-21-Prórroga 23 Anexo 2:

Acuerdo de Teletrabajo 2019-2021 TELYCO

Acuerdo Implantación del Teletrabajo

Introducción. Al amparo de lo previsto el artículo 25 del Convenio colectivo de TELYCO firmado entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, ambas Representaciones acuerdan establecer un marco estable que abarque la vigencia del Convenio durante el periodo 2019-2021 en el que pueda continuarse el desarrollo de la implantación del Teletrabajo en TELYCO, y puedan evaluarse los resultados de su aplicación, concretándose sus condiciones.

Dicho marco se desarrollará con arreglo a los siguientes términos y condiciones.

Ámbito de implantación: El teletrabajo, en el ámbito de TELYCO es «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, por tanto, es una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo. Perfil de las actividades: Se implantará con carácter general en aquellas actividades que sean susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión de Teletrabajo se informará con carácter previo de la incorporación paulatina de dichas actividades, que efectuará el seguimiento de las mismas y de los empleados y empleada a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Ámbito personal. Perfil de la persona teletrabajadora: Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno de la Comisión de Teletrabajo.

La opción para realizar Teletrabajo podrá ser solicitada por cualquier persona trabajadora.

Condiciones de implantación del teletrabajo: Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no debe generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

- 1. Efectividad: A partir de la fecha de firma, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.*
- 2. Carácter voluntario: Tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendrá una duración de un año.*

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RR.HH.).

Se entregará copia de todas las solicitudes a la Comisión de Teletrabajo.

- 3. Carácter reversible: Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los tres primeros meses, transcurrido el cual la persona trabajadora quedaría sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual. Cumplido ese primer año, surtirá efecto su prórroga en los términos del apartado anterior. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para la persona trabajadora y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los tres meses siguientes, de no ejercitar ese derecho de reversión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año.*

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, y siguiendo los trámites previstos de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador/a, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia de la persona trabajadora podrá tener lugar durante los tres primeros meses o, en su caso, al finalizar el periodo del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH y la Comisión de Teletrabajo.

En ambos casos el plazo de preaviso será de quince días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Comisión de Teletrabajo conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4. Vigencia: Como regla general la condición de teletrabajador/a se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.

5. Tiempo de Teletrabajo: Será como mínimo de dos días semanales, excepto para los servicios de soporte de atención integrado y tramitación, pudiendo ser modificada de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de RR.HH. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados o empleadas que realicen teletrabajo; de estas excepciones se informará a la Representación de los Trabajadores de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad.

En el contrato se determinará el número de días/horas de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise detallar los días y el horario concreto de teletrabajo.

6. Formación: Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos: Los/as teletrabajadores/as seguirán vinculados/as a los derechos y obligaciones establecidos por TELYCO en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador o teletrabajadora para fines profesionales.

8. Equipos y comunicaciones: Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de la Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

El empleado o empleada deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo, los cuales deberán estar contratados con Telefónica.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado o empleada.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras. El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores/as, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores/as. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes, Centro de trabajo. A efectos legales se considerará como centro de trabajo de la persona teletrabajadora su última ubicación antes de formalizar su adhesión al teletrabajo.

1. Jornada y horarios. La jornada es la establecida en el Convenio colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su puesto de trabajo que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en

concreto, por el horario del teletrabajador/a en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros o compañeras de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad-por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual. Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, podrá realizarlo de forma flexible y voluntariamente para conciliar su vida laboral con la familiar siempre que cumpla con las horas diarias o semanales establecidas en Convenio.

Tendrá que ser admitido por sus responsables superiores, si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de sus compañeros.

Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado o empleada por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a turnos. Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2. Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario.

3. Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

a) El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

- b) El usuario o usuaria de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.*
- c) Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.*
- d) La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.*
- e) Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.*
- f) Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario o usuaria pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.*
- g) El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.*
- h) Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.*
- i) TELYCO realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores y trabajadoras.*
- j) A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).*

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada TELYCO para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión de Teletrabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Derechos sindicales. El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio colectivo. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores y teletrabajadoras, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comité, para garantizar su efectiva aplicación.

5. *Formación. El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.*

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado y empleada para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador o Teletrabajadora haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo «Corporativos» y en las cuestiones psico-sociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento: Para la tramitación de las solicitudes y autorización de RRHH será preciso la conformidad de los responsables inmediato y del Área correspondiente, se establecería un «Tutor» en cada Dirección, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores y teletrabajadoras y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su Área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias. Todo este proceso será gestionado y supervisado por el área de Recursos Humanos con la participación de la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Teletrabajo en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo.

Seguimiento del acuerdo. En el seno de la Comisión del Teletrabajo se facilitará información sobre las personas teletrabajadoras existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo, y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

Prevención de Riesgos Laborales y accidentabilidad. Ergonomía: En cuanto a las instalaciones y locales de las que el trabajador o trabajadora en movilidad dispone, por el hecho de la especial prestación del trabajo, han de cumplir todas las normas en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el desarrollo de la actividad. Así las dimensiones de los locales de trabajo y las instalaciones eléctricas deben permitir que las personas trabajadoras realicen su trabajo sin riesgo para su seguridad, salud y en condiciones ergonómicas aceptables.

Recomendaciones: A continuación, se mencionan algunas de las condiciones que deben cumplir los puestos de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos, las más importantes, para ser considerados ergonómicos y no perjudiciales para la salud:

Los caracteres deben apreciarse fácil y nítidamente a distancia entre 50 y 60 cm. Y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

En cuanto al mobiliario, la mesa debe ser lo suficientemente amplia y en acabado mate. La silla debe ser regulable en altura móvil, con cinco puntos de apoyo rodantes y su respaldo debe posibilitar el mantener la espalda recta. Es aconsejable que se complemente con reposapiés.

Para descanso de la vista es conveniente parpadear frecuentemente mientras se trabaja con pantallas, hacer descansos visuales periódicos mirando un punto lejano concreto durante unos minutos y realizar ejercicios visuales como hacer girar los ojos hacia arriba, hacia abajo y a derecha e izquierda.

Se debe cambiar periódicamente de postura para evitar fatiga. En una jornada completa de trabajo con Pantallas de Visualización de Datos es preciso descansar de 5 a diez minutos cada dos horas de esfuerzo visual continuo.

Lo más recomendable desde el punto de vista de la salud es utilizar estos descansos para recuperarse de la fatiga visual acumulada, no utilizando este tiempo, por ejemplo, para actividades de lectura, y cambiar de postura, levantarse, caminar, incluso hacer unos sencillos y breves ejercicios de cuello, para combatir el cansancio que supone una postura mantenida.

Si la postura adoptada consigue, sin ser forzada, mantener los ángulos rectos entre la espalda, muslo y pierna, así como entre brazo y antebrazo. La altura de la pantalla debe ser tal que su borde superior coincida con la altura de nuestros ojos.

Como se aprecia en la figura anexa, la fatiga se reduce.

Si es necesario manejar documentos, al tiempo que se opera con el ordenador, se deben utilizar atriles y mantener los documentos a una altura y distancia similar a la de la pantalla.

En cuanto a condiciones ambientales, la pantalla debe situarse perpendicular a la entrada de luz por ventanas. Si esto no fuera posible, habrá que atenuar la entrada de luz por medio de persianas o cortinas a fin de evitar excesivos contrastes (contraluz) y reflejos.

Es conveniente acudir a los Reconocimientos Médicos y Oftalmológicos periódicos establecidos por la empresa y siempre que observen algún problema de la visa o de la espalda que pudiera deberse al trabajo sedentario con pantallas de visualización.

Ante cualquier duda sobre condiciones higiénicas o ergonómicas, es aconsejable ponerse en contacto con la Dirección de Recursos.

Páginas Amarillas Soluciones Digitales SAU 22-24, arts. 65-82:

Artículo 65. Definiciones

1. De conformidad con la legislación vigente se entiende por:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

2. Quedan excluidos de la presente regulación:

a) El personal que, trabajando bajo la modalidad presencial, de forma esporádica o puntual, en base a las directrices de la Dirección y bajo la supervisión del mando directo, decidiera realizar alguna labor profesional desde su domicilio particular, dado que falta el elemento de regularidad. En todo caso, el trabajo en el domicilio deberá ser inferior al 30% de la jornada en cómputo mensual.

b) El personal perteneciente a los ejecutivos de cuentas digitales que desempeñan el rol de venta presencial con clientes de cartera.

c) Los asesores de venta directa.

3. En los contratos de formación en alternancia y en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios solo cabra un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Artículo 66. Puestos de trabajo susceptibles de trabajo a distancia

1. La empresa, atendiendo a las funciones a realizar, incluye como susceptibles de trabajo a distancia los puestos actuales de trabajo del Área de Estructura, bajo la modalidad de teletrabajo parcial y con las condiciones establecidas para el mismo en el presente Convenio. En el mismo sentido, se incluyen como puestos susceptibles de trabajo a distancia en el Área de Ventas roles o especialidades de trabajo

en remoto (cartera en remoto y captación) mediante teletrabajo total y con las condiciones establecidas en el presente Convenio

2. La empresa, por razones técnicas, organizativas o productivas se reserva el derecho de modificar la relación de puestos susceptibles de trabajo a distancia, informando previamente a la representación de los trabajadores.

3. El teletrabajo parcial se podrá realizar durante tres o cuatro días a la semana, según el área de pertenencia y puesto del trabajo asignado. Con carácter general, se podrá realizar el trabajo a distancia durante cuatro días a la semana. Excepcionalmente, por necesidades de servicio, la Dirección de la Empresa, podrá establecer tres días de teletrabajo a la semana

4. Los puestos de administrativos que realizan funciones en lugares distintos de la Comunidad Autónoma de Madrid continuarán prestando las mismas en régimen de contrato a distancia mediante teletrabajo permanente durante todos los días de la semana, en las condiciones pactadas para ese colectivo, que se actualizarán con lo dispuesto en esta nueva regulación.

Artículo 67. Condiciones del lugar de teletrabajo y disponibilidad

La persona trabajadora deberá:

— Contar en el lugar de realización del teletrabajo con:

_ La infraestructura de telecomunicaciones, de uso propio y pagada por la persona teletrabajadora, con la cobertura necesaria, que permita realizar videoconferencias con buena calidad de imagen y sonido, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 70. No obstante, si en el lugar de teletrabajo fuera evidente y persistente la falta de conectividad técnica necesaria para videoconferencia, la Empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar tal situación.

_ Un espacio adecuado para teletrabajar, durante la jornada de trabajo.

_ Condiciones de seguridad e higiene para esa finalidad.

— Tener disposición para realizar todas las reuniones por videoconferencia, aceptando la utilización de la video cámara para ello, con aplicación de efectos de fondo. La imagen de la persona trabajadora solo podrá ser utilizada para esa finalidad on line.

— Disponibilidad para ser contactada, por mandos o compañeros, en cualquier momento durante la jornada de trabajo, por teléfono o cualquier otro medio telemático (Teams, WhatsApp, u otros de similar naturaleza), en concordancia con los márgenes de flexibilidad.

Artículo 68. Carácter voluntario

1. La participación del personal en el sistema de trabajo a distancia mediante teletrabajo tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la empresa y la persona trabajadora afectada, formalizándose por escrito mediante un “Acuerdo de trabajo a distancia”, individual por cada persona trabajadora, que recogerá el contenido establecido legalmente y con las condiciones acordadas en el presente Convenio.

2. Tendrá la opción de solicitar el teletrabajo al Área de Personal cualquier persona trabajadora de la plantilla por vía de su inmediato superior o por el canal que estime oportuno la empresa, pudiendo ser aceptada o no la petición, según las necesidades funcionales de la empresa y de los puestos susceptibles de contrato a distancia mediante teletrabajo. Si la empresa no acepta la solicitud, dará los motivos de su negativa.

3. La negativa de un empleado a teletrabajar a instancia de la empresa, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra de trabajo a distancia no será un motivo de resolución de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de esta persona trabajadora, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo siguiente.

4. No será de aplicación la voluntariedad ni la negativa a teletrabajar en los siguientes supuestos:

— Cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, que era aplicable únicamente para las nuevas vacantes que se produzcan.

— Cuando la persona trabajadora a distancia haya accedido a esta modalidad como consecuencia del cierre del centro de trabajo en su zona de residencia, puesto que su acceso ha sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 69. Medios para utilizar

1. El Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos constara en el Acuerdo de contrato a distancia individual.

Los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad profesional mediante teletrabajo son:

- Ordenador con software corporativo.
- Conexión de telecomunicaciones con banda ancha.
- Teléfono móvil con línea.
- Ratón.
- Teclado.
- Silla ergonómica.

2. La Empresa pondrá a disposición de los empleados en concepto de depósito para su uso para el trabajo: un ordenador portátil con el software corporativo y un teléfono móvil. Adicionalmente, compensara con una cantidad a tanto alzado de hasta 120 euros brutos cada cuatro años por el teclado, el ratón, cualquier otro elemento de hardware y la silla ergonómica, cuyo gasto deberá justificarse por la persona trabajadora mediante factura. El 50% de dicho importe, como máximo, podrá ser abonado el primer año de teletrabajo y el resto durante los tres años siguientes a elección del interesado. No obstante, de no consumirse total o parcialmente esa cantidad máxima durante el primer año, podrá acumularse en el siguiente o sucesivos hasta el cuarto año de teletrabajo, pudiendo a elección de la persona trabajadora consumirse de forma íntegra o fraccionada para la adquisición de los elementos referidos.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 70 sobre compensación por gastos de teletrabajo, la persona trabajadora utilizara sus recursos particulares de mesa, silla, conexión con banda ancha de telecomunicaciones y energía para el trabajo a distancia en su domicilio.

4. Por razones de seguridad, se utilizará obligatoriamente para teletrabajar el portátil y/o los equipos informáticos, plataformas (Aircall, etc.), software, aplicaciones y el teléfono que la empresa ha puesto a disposición del personal, siendo de obligado cumplimiento las políticas y normativas de ciberseguridad y protección de datos de la empresa que se refieren en el artículo 78 del presente Convenio. Por dicho motivo, no se podrá utilizar ordenadores particulares para realizar el teletrabajo, salvo circunstancias excepcionales con autorización previa de la empresa.

5. La persona trabajadora debe de cuidar y utilizar diligentemente los equipos entregados por la empresa, que deberán ser devueltos finalizada la relación laboral.

Artículo 70. Compensación de gastos

1. En concepto de compensación de gastos por el trabajo a distancia mediante teletrabajo en el lugar elegido por la persona trabajadora, la empresa abonara al trabajador la cantidad bruta de dos con cincuenta (2,50) euros por cada día de teletrabajo.

La cantidad correspondiente constara en el recibo de salarios bajo el concepto “compensación por teletrabajo”. Esta compensación no se abonará durante las vacaciones, permisos, licencias e incapacidad temporal mientras dure esta.

La referida cantidad compensa cualquier tipología de gasto relacionado con los equipos, mobiliario, herramientas, medios, y suministros o utensilios vinculados al desarrollo del teletrabajo, distintos de los facilitados por la empresa.

En el caso de cesar en esta modalidad de trabajo a distancia mediante teletrabajo, la persona trabajadora dejara de recibir dicha compensación.

2. Sin perjuicio de la compensación referida en el apartado anterior, así como la señalada en el art. 69.2 a tanto alzado, los gastos derivados del desempeño de su puesto de trabajo en su domicilio serán por

cuenta y cargo de la persona trabajadora, excepto los gastos de mantenimiento de los equipos facilitados por la empresa y del gasto ordinario establecido según normativa del uso de teléfono móvil asignado que serán a cargo de la empresa.

3. Los viajes de trabajo deberán ser autorizados por la empresa, siendo los gastos derivados de ello a cargo de esta, siempre que se justifiquen y procedan, excepto los desplazamientos al centro de trabajo de la empresa del personal que venía desarrollando sus funciones de forma presencial en dicho centro, incluido la asistencia presencial en los supuestos detallados en el art.72.4.

4. En el teletrabajo ocasionado por causa de fuerza mayor no se devengará la compensación establecida en el apartado 1 del presente artículo. En consecuencia, en esta circunstancia no se abonará cantidad alguna a las personas trabajadoras presenciales ni a los teletrabajadores con teletrabajo parcial respecto de los días no teletrabajados ordinariamente.

Artículo 71. Horario de trabajo

El horario de trabajo será el establecido en el Acuerdo de trabajo a distancia, con pleno respeto a la flexibilidad y duración de la jornada laboral establecida en el Convenio Colectivo vigente o, en su caso, a la jornada reducida. Independientemente del número de días festivos, siempre habrá un día de trabajo presencial a la semana.

Artículo 72. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia

1. Los días de teletrabajo y su porcentaje respecto con el trabajo presencial serán los establecidos para cada persona trabajadora en el Acuerdo de trabajo a distancia.

2. Para las personas trabajadoras que tengan teletrabajo permanente, no habrá trabajo presencial.

3. En el periodo de teletrabajo, la persona trabajadora no podrá entrar a las dependencias de la Empresa ni ocupar su puesto de trabajo presencial, excepto en los supuestos establecidos en el siguiente apartado de este artículo.

4. Será obligatoria para el personal teletrabajador parcial la asistencia presencial a su puesto en las dependencias de la Empresa al menos un día a la semana para las reuniones presenciales de equipo. Asimismo, para todas las personas trabajadoras es obligatoria la asistencia presencial a eventos singulares o de formación bajo esa modalidad dentro de la jornada de cada persona trabajadora cuando así sea requerido por la Empresa, o su asistencia personal sea imprescindible puntualmente debido a sus funciones.

Artículo 73. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial

1. La persona teletrabajadora continuará adscrita funcionalmente a la misma unidad organizativa a la que pertenecía hasta la efectividad del Acuerdo de trabajo a distancia y bajo la dependencia de su mismo jefe inmediato.

2. Con la finalidad de lograr una presencia ordenada en las dependencias de San Sebastián de los Reyes, y tomando en consideración el número de personas pertenecientes al área de Estructura, la persona teletrabajadora quedará agrupada a estos efectos en un grupo determinado, según el día obligatorio -al menos- de asistencia presencial.

3. El Área de Personas comunicará a cada persona trabajadora la adscripción a uno de los grupos señalados antes de la fecha de efectividad del Acuerdo de contrato a distancia individual, así como el día/s de asistencia ordinaria obligatoria a las dependencias, por no realizar teletrabajo. Los lugares de trabajo en las dependencias no serán fijos.

4. El centro de trabajo referente para el ejercicio de los derechos de representación y otros derechos colectivos de ejercicio individual para aquellas personas trabajadoras que prestan servicio en lugares donde la Empresa no tiene centro de trabajo será el del "código de cuenta de cotización" al que la persona trabajadora se encuentre adscrita.

Artículo 74. Lugar de trabajo a distancia

El lugar de trabajo a distancia será el domicilio o el lugar elegido por la persona trabajadora, que deberá reunir las condiciones necesarias para teletrabajar, y cuya dirección se detallará en el Acuerdo

de trabajo a distancia. El cambio de domicilio o del lugar habitual elegido para teletrabajar deberá ser notificado al área de personas. Asimismo, para cambios esporádicos a otro lugar de teletrabajo, la persona trabajadora deberá comunicarlos por correo electrónico a su jefe inmediato.

En el caso de que no se notifique los referidos cambios, la empresa no lo tendrá en consideración a efectos de la relación laboral.

Artículo 75. Situaciones de reversibilidad

1. La reversibilidad implicará la vuelta al trabajo presencial en las dependencias de la empresa íntegramente y podrá ser tanto a iniciativa de la persona trabajadora como de la empresa.

En ambos casos, para el personal del área de estructura se garantiza el puesto de trabajo de forma presencial durante los dos primeros meses de teletrabajo; transcurrido este plazo, el trabajador quedará sometido a la modalidad de teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo individual de trabajo a distancia. El plazo de preaviso será de un mes antes de la terminación del Acuerdo individual de trabajo a distancia. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad de esa forma.

Para el área de ventas, la efectividad de la reversibilidad a la modalidad de trabajo anterior será al finalizar cada seis meses del ejercicio fiscal, coincidiendo con el cambio de periodo de incentivos, debiendo preavisar al menos con un mes de antelación a dicha fecha, en consideración a su sistema de objetivos y retributivo.

En los supuestos de causas de fuerza mayor o mandato judicial en los que la persona trabajadora no pudiera realizar su trabajo en su domicilio, la empresa analizará esa situación y, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso, dispondrá lo pertinente sobre reversibilidad.

2. La empresa podrá ejercitar la reversibilidad cuando concurren razones organizativas, productivas o tecnológicas, cambio de actividad, de puesto de la persona trabajadora, por motivos de bajo rendimiento de la persona trabajadora o cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

3. En el caso de reversibilidad, los puestos del área de ventas fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid volverán al puesto anterior y continuarán desarrollando las referidas funciones de acuerdo con lo señalado en el apartado funciones del área de ventas del Anexo 2 del Convenio

4. No será de aplicación la reversibilidad:

— Para la persona trabajadora, cuando el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto, que será únicamente aplicable a las vacantes que se produzcan.

— Para la empresa y la persona trabajadora, cuando la persona haya accedido a la modalidad de trabajo a distancia como consecuencia del cierre del centro de trabajo en su localidad de residencia, puesto que su acceso ha sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 76. Medios de reporte y control empresarial de la actividad

1. La persona trabajadora deberá informar regularmente de su actividad a su jefe inmediato, y asistirá telemáticamente a las reuniones con sus mandos que se detallan en el apartado siguiente.

2. Los mandos deberán:

— Realizar diariamente una reunión telemática de equipo.

— Celebrar reuniones “one-to-one” semanalmente.

— Efectuar un “feedback” mensualmente, que será el primer one-to-one de cada mes. En el se evaluará el desempeño del mes anterior y se establecerán los objetivos para el mes en curso.

3. Todas las actividades indicadas en los apartados anteriores serán realizadas de conformidad con las directrices concretas y escritas para las reuniones impartidas por el director de área correspondiente (contenido, duración, informes y entregables). La empresa podrá modificar las obligaciones de reporte y las reuniones telemáticas establecidas cuando lo considere conveniente.

4. Con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, la empresa podrá comprobar la actividad del personal desarrollada mediante el teletrabajo a través de controles telemáticos o presenciales

oportunos, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados y el objetivo perseguido.

5. El fichaje del control de asistencia al trabajo se efectuará de conformidad con el procedimiento de registro de la jornada establecido, accesible en Red Connecta2.

Artículo 77. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia

El mantenimiento de los equipos será realizado por el servicio soporte de la empresa. Para cualquier dificultad técnica que impida el desarrollo del trabajo, la persona teletrabajadora deberá ponerse en contacto inmediatamente con dicha unidad a través del correo electrónico.

Artículo 78. Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos y seguridad de información

1. Son de obligado cumplimiento las políticas y normativas de protección de datos y de ciberseguridad de la empresa, debiendo la persona teletrabajadora prestar especial atención a lo indicado en la 'Política de Ciberseguridad', durante la situación de teletrabajo y el uso personal de los mismos según se detalla en la "Política de Uso de los Sistemas de Información", ambas accesibles a través de la intranet corporativa RedConecta2.

2. La persona trabajadora se compromete y obliga a guardar secreto y tratar con la máxima confidencialidad la información a la que pueda tener acceso como consecuencia del trabajo realizado desde su lugar de trabajo y se responsabilizará de la difusión de material o información de forma ilícita por Internet.

Artículo 79. Duración y resolución del acuerdo de trabajo a distancia

1. La duración del Acuerdo de trabajo a distancia individual será de un año, desde la fecha de su efectividad. Para el personal de ventas, debido a su sistema de objetivos y retributivo, dicho período de un año coincidirá con el ejercicio fiscal, salvo que la opción de teletrabajo inicialmente se hiciese efectiva en un ejercicio fiscal ya comenzado, en cuyo caso se alargará hasta el inicio del próximo ejercicio fiscal. Transcurrido ese tiempo, podrá ser objeto de prórroga tácita por un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las Partes, con el preaviso establecido en el art. 75. La persona trabajadora a tal efecto deberá comunicar la referida denuncia al área de Personas mediante email.

2. Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, será causa de resolución del acuerdo de trabajo a distancia el incumplimiento por la persona trabajadora de cualquiera de las condiciones establecidas en la regulación del contrato a distancia mediante teletrabajo contenida en este Convenio Colectivo. La resolución será ejecutiva de forma inmediata tras la comunicación del Área de Personas.

Artículo 80. Prevención riesgos laborales

1. La prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

2. El lugar de trabajo y equipamientos en el domicilio de la persona trabajadora está sujeto a la evaluación de riesgos, esta se llevará a cabo en los términos legalmente establecidos y a través de un "Documento de autoevaluación". La evaluación pondrá atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación debe alcanzar exclusivamente la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas del domicilio.

3. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

4. En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 81. Acciones formativas

1. Todas las personas teletrabajadoras recibirán la formación adecuada para desempeñar las labores encomendadas. El personal deberá de asistir a las acciones formativas cuando sea requerido para ello y a eventuales reuniones con dicha finalidad, dentro de la jornada laboral de cada persona trabajadora.

2. Asimismo, tendrá acceso a la información de la empresa propia de su puesto de trabajo, convenio colectivo aplicable y las funciones a realizar a través de la intranet corporativa.

Artículo 82. Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de contrato a distancia, sin que sufran modificación el salario base, los complementos personales y la retribución variable.

Respecto a los devengos económicos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que generan el derecho a su percepción. Singularmente, la compensación por transporte sólo procederá para los roles de venta presencial, así como la compensación por comida que únicamente se devengará en los casos en que proceda.

CC de Oficinas y despachos de Málaga 23-26, art. 22:

Trabajo a distancia y teletrabajo

(...) 4. Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales. Por ello, el tiempo mínimo empleado en el trabajo presencial en el centro de trabajo no podrá ser inferior al 20 % de la jornada de la persona trabajadora en cada uno de los meses, tanto en las personas trabajadoras que modifiquen su sistema de trabajo de presencial a trabajo a distancia, como aquellas personas trabajadoras que comiencen su relación laboral con el sistema de trabajo a distancia. A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se exceptúa de lo anterior el periodo estival, fijando para este punto como tal el comprendido desde el 1 de julio al 30 de septiembre, donde empresa y personas trabajadoras podrán pactar un incremento del tanto por ciento de trabajo a distancia.

Protocolos de utilización de los dispositivos digitales de la empresa por parte de las personas trabajadoras

Banca 19-23, art. 80:

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

Grupo Vodafone España 21-22, art. 32:

Utilización de los medios y herramientas de trabajo.

Los medios y herramientas de trabajo y producción facilitados por la Empresa, con excepción del móvil de empleado, y especialmente los medios informáticos, deben ser utilizados exclusivamente para fines profesionales y relacionados con el desempeño de las funciones propias de la actividad encomendada a cada persona trabajadora

Como consecuencia de lo anterior, a modo de ejemplo, no están permitidas las siguientes conductas:

- El envío abusivo de e-mails o archivos que no tengan carácter profesional.
- El envío de e-mails o archivos con contenido que sea contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente o de carácter erótico, obsceno o que pueda suponer acoso sexual o moral.
- La descarga y conservación abusivas en unidades de red y ordenadores de la Empresa, de archivos o programas de cualquier tipo que sean ajenos a la actividad del trabajador.

El control del uso de las herramientas tecnológicas se efectuará en todo caso respetando el principio de proporcionalidad, así como la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, no está permitido, salvo expresa autorización por escrito del superior:

- El acceso abusivo a páginas Web cuya información o contenidos sean ajenos a la actividad del trabajador.
- La utilización y conservación en unidades de red y ordenadores de la Empresa de materiales o ficheros ajenos que se encuentren protegidos por Derechos de Propiedad Intelectual o Industrial sea cual fuere su forma de obtención, ya fuera a través de Internet o por otros medios.

Tal y como se indica en la normativa interna de la Compañía, los usuarios de los sistemas corporativos únicamente podrán almacenar aquella información relacionada directamente con su trabajo, por lo que, en el caso de detectarse almacenados ficheros de otra naturaleza, serán eliminados, sin previo aviso, de los soportes corporativos en los que se encuentren.

El incumplimiento de las normas de uso de medios y herramientas de trabajo por parte del trabajador será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que se establezca o en su defecto la legislación vigente.

Protección de datos

Empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y de ocio de Catalunya 18-20-RS24, DA3ª:

Protección de datos (LOPD)

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal, los trabajadores que accedan a datos de carácter personal de los usuarios deberán cumplir el debido sigilo profesional y confidencialidad con respecto a los mismos.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente disposición podrá dar lugar a las sanciones contempladas en el presente convenio, con independencia de otras eventuales responsabilidades y/o sanciones previstas en la normativa legal correspondiente.

La recogida y tratamiento de datos de carácter personal de los trabajadores por parte de las empresas se realizará sobre aquellos estrictamente necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación laboral.

La cesión por parte del empresario de datos de carácter personal de sus trabajadores requerirá de previo consentimiento del interesado y una finalidad legítima en atención a las necesidades de la relación de trabajo.

No obstante, no se requerirá consentimiento cuando esté prevista o autorizada por la Ley, tales como los datos que han de proporcionarse a la Administración Pública en materia tributaria y de seguridad social, y los datos contenidos en la copia básica del contrato que ha de transmitirse a los representantes de los trabajadores, entre otros.

Observatorios sectoriales y nuevas tecnologías

Empresas organizadoras del juego del bingo 22-24, art. 86:

Las partes firmantes o representadas en la mesa negociadora del Convenio Marco teniendo presentes las consideraciones y recomendaciones recogidas en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, suscritos por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), sobre la necesidad de profundizar en los instrumentos que favorecen la cooperación entre empresas y trabajadores, específicamente en el ámbito sectorial estatal a través del impulso de observatorios, mantienen en su ámbito del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos (OB).

El mantenimiento del Observatorio estatal del sector laboral de Bingos permitirá el análisis conjunto, por parte de las representaciones sindicales y la representación empresarial, en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la regulación administrativa de la actividad del juego por parte del Estado y las comunidades autónomas, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, el empleo, las necesidades formativas y aquellas que las partes vayan considerando en cada momento de interés para el sector laboral de bingos.

Los agentes sociales presentes en el Observatorio estatal del sector laboral de Bingos consideran este instrumento una vía conjunta de participación e interlocución ante la Administración Pública, tanto del Estado como de las comunidades autónomas, en defensa de los intereses del sector laboral de bingos en su conjunto, así como ante la sociedad, procurando la dignificación y el reconocimiento de la actividad del juego del bingo, desarrollada de manera responsable, como servicio lúdico y de ocio que genera empleo y riqueza, en contraste con la lacra que supone para el sector la actividad del juego ilegal.

Empresas de seguridad 23-26:

Disposición adicional cuarta. Comisiones Técnicas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan la creación de las comisiones técnicas que se relacionan a continuación:

(...) e) Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos.

(...) Todos los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión serán sometidos a la Mesa de Negociación del presente convenio para su debate y, en su caso, aprobación y posterior incorporación al presente convenio colectivo.

Desconexión digital

Cajas y entidades financieras de ahorro 19-23, art. 15:

Derechos digitales.

1. Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.
 - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.
 - Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.
 - Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo, mes de agosto y semana de la fiesta mayor en cada localidad.
 - Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.
5. Las Entidades realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.
6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

Comercio Vario de Madrid 22-24, art. 87:

Derecho a la desconexión digital. —

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, reconoce el derecho de los trabajador/as a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión digital para asegurar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de vacaciones y descanso. Y de su intimidad personal y familiar.

Se fomentará el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar. La empresa determinará acciones formativas y de sensibilización sobre un uso razonable de dispositivos digitales que, además, evite el riesgo de fatiga informática.

Las empresas elaboraran una política interna que garantice el derecho a la desconexión laboral en los casos de desarrollo total o parcial del trabajo a distancia y, especialmente, en el domicilio del empleado asociado al uso de dispositivos digitales con finalidad laboral.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales", así como a no atender a las llamadas en su teléfono móvil corporativo una vez que haya terminado su jornada.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las empresas junto con la representación legal de los trabajadores/as desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajado a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Se garantizará el Derecho a la intimidad en el uso de cámaras o sistemas de geolocalización.

Empresas vinculadas para Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España 19-23, Anexo XIII:

Acuerdo desconexión digital

El pasado 17 de julio de 2019 los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CC.OO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica un acuerdo en materia de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

(...) 2. Medidas

Primera. El Grupo mercantil Telefónica en España (en adelante, «Telefónica») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de Telefónica tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida quinta de este documento.

Segunda. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta. Telefónica garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la Empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la Empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las Empresas.

Sexta. Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima. Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava. Telefónica no podrá sancionar disciplinaria mente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena. Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serán las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima. Ámbito de aplicación.—Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima. A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

Duodécima. Vigencia.—La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Este protocolo de actuación se observará especialmente durante el trabajo a distancia.

Zurich Insurance 21-25, art. 40:

Derecho a la desconexión digital.

Una vez finalizada la jornada laboral, y para gestionar mejor las cargas de trabajo de aquellas personas que dispongan de dispositivos portátiles para trabajar, teléfonos móviles, tabletas u ordenadores deberá respetarse el descanso entre jornadas de trabajo, el descanso semanal, los festivos, las vacaciones y cualquier tipo de ausencia justificada.

Grupo Selecta 19-21-RS23, art. 44:

Derecho a la desconexión digital.

Los trabajadores no estarán obligados a dar respuesta a los correos electrónicos de la Empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes.

Grupo Santander 19-22, art. 11:

5. Criterios para una ordenación racional del tiempo de trabajo.

Se fomentarán principios de buenas prácticas en la organización del trabajo, asumiendo específicamente los siguientes compromisos, si bien la elección de los mismos y su implantación deberán adaptarse a las diferentes necesidades de sus profesionales y del negocio/función para el que trabajan, sin repercusiones negativas en la productividad ni en los resultados y que permitan la necesaria conciliación de la vida personal y familiar:

– Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual pactada de conformidad con lo comprometido en el Convenio Colectivo aplicable.

– No fomentar prolongaciones de jornada ni la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos plenamente justificados.

– Seguir impulsando una nueva cultura que atienda más al cumplimiento de objetivos, a los resultados del trabajo, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, antes que a la mera presencia

en el centro de trabajo durante un tiempo prolongado, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

–Fomentar una ordenación racional del tiempo de trabajo y su aplicación flexible, así como el uso de las tecnologías y herramientas de planificación que permitan la organización del trabajo para atender correctamente a reuniones, eventos y citas con clientes que permitan el cumplimiento de la jornada anual pactada.

– Continuar promoviendo la autonomía, responsabilidad y flexibilidad de los empleados en la distribución de la jornada, cuando sea posible, así como las facultades de auto organización y de flexibilidad reconocidas al personal directivo y comercial, conforme a los acuerdos, políticas y pactos que en cada momento se tengan establecidos, como un valor en sí mismo que ayude a fomentar el cumplimiento de los objetivos precedentemente señalados.

– Fomentar la racionalización del tiempo invertido en reuniones, mediante:

- Convocatoria de reuniones con la suficiente antelación que permita la programación eficiente del tiempo de trabajo, conforme a las políticas de reuniones y multiconferencias, y/o guías de recomendaciones difundidas por la Dirección.

- Siempre que resulte posible, si la reunión implica desplazamientos de algún asistente, se facilitará la opción de conectarse en remoto; se utilizarán los medios tecnológicos disponibles para evitar viajes fuera del lugar de residencia; se evitarán, también en la medida de lo posible, viajes en fin de semana o festivos; y se permitirá en los días en los que se viaje entrar más tarde, salir antes, o trabajar en remoto.

- En todo caso no se convocarán reuniones después de las 18 horas, salvo cuando así lo requieran las diferencias horarias por razón de geografías, ya sean comerciales, de formación o de otro tipo, y se celebren presencial o telemáticamente.

– Promover un uso eficiente y racional del mail, mediante la difusión por la Dirección de Guías y/o Recomendaciones que eviten su uso excesivo o innecesario, o el envío de mails fuera del horario laboral, salvo situaciones justificadas o de urgencia que no admitan demora.

En este sentido, y consecuentemente, a fin de facilitar el derecho a la **desconexión digital**, así como evitar la fatiga informática, se reconoce el derecho de los profesionales para no responder a emails o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Bofrost 23-25, art. 53:

Desconexión digital.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, garantizar el derecho a la desconexión digital del personal de Bofrost, no estar obligados a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en pro del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral, se acuerdan las siguientes medidas:*

1.ª) Bofrost garantiza a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras de Bofrost* tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado octavo de este documento.*

2.ª) Todo el personal de Bofrost se compromete a realizar un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida.*

Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la comunicación hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Por tanto, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario laboral establecido, el remitente debe asumir que la respuesta puede esperar a la jornada laboral siguiente.

3.ª) Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la programación de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida octava, no será de aplicación el apartado anterior.

4.ª) Bofrost* garantiza a su personal el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

5.ª) Bofrost* informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

6.ª) El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional del personal de la compañía.

7.ª) Bofrost* reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida octava de esta política.

8.ª) No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesitara indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza (complemento de puesto de trabajo de jefatura del artículo 14 o incentivo regular), entendiéndose que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Bofrost*, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en la empresa.

Lo anterior será igualmente de aplicación para el personal que trabaje con clientes y/o proveedores internacionales con cuyos países exista diferencia horaria respecto a España.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por el trabajador/a, haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/aplicación corporativa de mensajería, una vez transcurrido el horario habitual de su jornada laboral ordinaria, se suscribirá un

acuerdo por escrito en el que se fijará una hora concreta u horquilla horaria durante el que deberá revisarse que no se ha producido ninguna urgencia.

Se entenderá como situación de urgente necesidad, por ejemplo, aquella que habitualmente puede resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos corporativos a posteriori, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana.

Sistemas de control de la actividad

Banca 19-23, art. 80:

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

Páginas Amarillas Soluciones Digitales SAU 22-24, art. 14:

Regulación de la actividad del personal comercial de venta presencial

(...) La empresa, con respeto a la intimidad y dignidad del empleado, podrá comprobar la actividad laboral de los comerciales a través de sistemas de control que, en todo caso, serán proporcionales al objetivo perseguido. Tanto la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia como las personas trabajadoras afectadas serán previamente informadas de cualquier nuevo sistema de control que se pudiera establecer por la empresa para llevar a cabo los controles señalados, así como de la periodicidad y alcance de estos.

Algoritmos

Banca 19-23, art. 80:

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información,

como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

Allianz 22-26, art. 38:

Derechos digitales y uso de herramientas informáticas.

En materia de derechos digitales es estará a lo dispuesto en el Capítulo II, Sección 2.ª del Convenio General del Sector Seguros, sin perjuicio de las especificidades previstas a continuación:

De acuerdo con cuanto se recoge en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores las empresas informarán acerca de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Takeaway Express Spain, S.L. 21-23, art. 68:

Derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial

Para garantizar el derecho de información ante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial previsto en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1º) La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales siempre y cuando dichas decisiones puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento de empleo de las personas trabajadoras, incluida la elaboración de perfiles.

2º) En el caso anterior, la Empresa facilitará información tanto de los parámetros y datos, como de las reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial. En particular y en relación la actividad del personal de reparto, la Empresa facilitará la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial a los efectos de organizar su actividad como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas. No se facilitará información relativa al algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial que tenga la protección que le confiere la normativa vigente.

3º) La Empresa garantizará que los algoritmos y/o sistemas de inteligencia utilizados tengan un grado de supervisión humana, al tiempo que no tengan en consideración datos, que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales como pueden ser, entre otros, el sexo o la nacionalidad de las personas trabajadoras.

4º) Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canalizará el derecho de información previsto en el presente apartado (la "Comisión Algoritmo").

La mencionada Comisión Algoritmo, se constituirá en un plazo máximo de 90 días con posterioridad a la firma del Convenio y estará compuesta por dos miembros designados por la parte empresarial y otros dos miembros designados por la parte social.

La información que, conforme a lo previsto en el presente apartado deba facilitar la Empresa, se canalizará a través a la Comisión Algoritmo. Dicha información se entregará una vez constituida la Comisión Algoritmo y, con posterioridad, se informará de cualquier cambio sustancial que se realice en los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados. A los efectos de completar dicho derecho de información, la representación social de la Comisión Algoritmo podrá solicitar la comparecencia de la persona responsable de la supervisión del algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial objeto de revisión.

La información facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su entrega ni para funciones que excedan de su ámbito de competencia.

Acciona Mobility 22-24, art. 42:

C) Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial.

La Comisión Mixta del convenio desarrollará el procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral debe entregar a la RLPT según lo establecido en el artículo 64.4 LET. Dicha información deberá ser siempre sencilla y entendible para la RLPT. Además, se creará una comisión de trabajo limitada a seis personas entre la Representación Legal de las Personas Trabajadores y la empresa para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial. Esta Comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo pero nunca tratará ni se facilitara el código fuente de la gestión algorítmica.

Comercio da alimentación de A Coruña 22-25, art. 47:

Transición digital

Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT (Art. 64 E.T) con relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a los cuadros de personal respecto de los siguientes temas:

- Contrataciones y despidos por causas tecnológicas.
- Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo; distribución irregular de la jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a los equipos y comunicaciones, videovigilancia, geolocalización etc.); conciliación; derecho a la desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo (indeterminación, teletrabajo etc.).
- Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad e igualdad de género.
- Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, inteligencia artificial, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.
- **Uso de algoritmos** que afecten a la igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica etc., con especial atención a la venta digital y salarial de género.
- **Subcontratación y externalización a plataformas digitales.** Información previa a la representación social.

Plataformas digitales**Acuerdo Interprofesional de Cataluña 18-20, Título VI:**

Economía de plataformas digitales

En la actualidad, por varios motivos, como la aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y la aparición de nuevas demandas de clientes y usuarios, el fenómeno de las plataformas se ha multiplicado, y como consecuencia de eso, el número de personas que optan por trabajar a través de las plataformas ha aumentado. No obstante, este fenómeno se está extendiendo a gran velocidad, lo cual obliga a reflexionar sobre las particularidades de trabajar bajo este sistema y su encaje dentro del sistema regulador actual, dado que algunas plataformas eluden la aplicación de la normativa laboral y de Seguridad Social.

Las partes firmantes del AIC participamos en el informe del CTEESC sobre la economía colaborativa, donde consideramos que **hay que reforzar la presencia de los agentes económicos y sociales para que incrementen su capacidad de representar a las personas trabajadoras, profesionales y las plataformas** empleadoras con el fin de extender la negociación colectiva y los acuerdos de interés profesional, y dotar los nuevos acuerdos de contenidos actualizados a la nueva realidad económica.

No intervenir en la regulación de este nuevo fenómeno puede tener consecuencias negativas para la protección laboral de las personas trabajadoras que sean difíciles de modificar con posterioridad.

Cuando los trabajos desarrollados mediante una plataforma se gestionan de forma fraudulenta tienen repercusión sobre los niveles salariales y los ingresos de las personas trabajadoras y profesionales y de las garantías de sus condiciones laborales, de igualdad y de seguridad y salud fijadas por la negociación colectiva, que tiene consecuencias sobre las cotizaciones sociales, supone una disminución de la protección y de los fondos públicos del sistema de Seguridad Social. Ello supone una discriminación para las personas trabajadoras y una competencia desleal para la inmensa mayoría de las empresas que cumplen con los convenios colectivos y las cotizaciones sociales y fiscales.

Normativa aplicable

Los pronunciamientos judiciales iniciales que han analizado esta cuestión han declarado, mayoritariamente, la existencia de una relación laboral entre la plataforma y las personas prestadoras de servicios, basándose en la presencia de indicios de laboralidad como la falta de asunción de los riesgos, beneficios y costes de la actividad productiva y la subordinación y dependencia jurídica de la persona prestadora de servicios, que implica que esta se somete a la organización, las órdenes y las instrucciones de la empresa. De estos indicios se deriva un desequilibrio negociador entre las partes.

Con respecto a los indicios de laboralidad, hay que tener en cuenta que la jurisprudencia actualiza la interpretación. Por lo tanto, junto con los indicios actuales de laboralidad (dependencia y ajenidad), también se tendrían que analizar los nuevos posibles indicios o notas para poder determinar la existencia de una relación laboral. En este sentido, la diferencia en el poder negociador de cada una de las partes o el hecho de que la actividad de la plataforma vaya más allá de la intermediación, incidiendo así de alguna manera en la prestación del servicio, pueden ser considerados un indicio de laboralidad, un requisito necesario, pero no suficiente.

La falta de una normativa europea específica sobre plataformas digitales genera incertidumbre sobre la ley aplicable, especialmente con respecto a las relaciones laborales en los supuestos en que la sede social de la empresa y la prestación de servicios se producen en diferentes países. Consideramos que hay que aplicar la normativa laboral del país donde se preste el servicio (es decir, allí donde esté la persona trabajadora) y no la del domicilio social de la plataforma.

Derechos colectivos de las personas trabajadoras

Las partes firmantes del AIC ponemos de manifiesto que la dispersión de las personas trabajadoras en el marco del trabajo en plataformas también puede afectar a sus derechos colectivos, como el sistema de representación, la libertad de sindicación y la negociación colectiva. Asimismo, también puede afectar a la constitución de asociaciones empresariales.

Como reflexión más concreta, se deben tener presentes las dificultades de aplicar el sistema actual de representación, que se estructura a partir del centro de trabajo, en las relaciones entre las personas que prestan servicios y la plataforma electrónica. La elección de las personas representantes queda dificultada por el hecho de que los prestadores de servicios no se conozcan entre sí.

*Por lo tanto, **se deben estudiar o adaptar los mecanismos de comunicación que puedan favorecer el contacto entre las personas trabajadoras para poder escoger la representación legal de las personas trabajadoras.***

*Por todo lo que se ha expuesto anteriormente, **los firmantes del AIC proponemos la creación de una comisión técnica en el seno del Consejo de Relaciones Laborales para analizar los supuestos concretos en esta materia, dentro de los márgenes establecidos legalmente y de las competencias de los agentes sociales.** Esta comisión se reglamentará en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.*

VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería 23, arts. 4, 14 y 17:

Artículo 4. Ámbito funcional.

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a las personas trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, **incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas**.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión, en su caso, requerirá pacto previo de la Comisión negociadora de este Acuerdo.

Artículo 14. Áreas funcionales.

(...) 2. Actividades de las áreas funcionales.

a) Área funcional primera: servicios de venta de alojamiento y derivados, atención, acceso-salida y tránsito de clientes, facturación y caja, telecomunicaciones, administración y gestión en general.

b) Área funcional segunda: servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

c) Área funcional tercera: servicios de atención al cliente para el consumo de comida y bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo; **y reparto de comidas y bebidas (incluidas plataformas digitales o a través de las mismas)**.

d) Área funcional cuarta: servicios generales de conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, servicios de lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración.

e) Área funcional quinta: servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos adicionales de la actividad principal, reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.

f) Área funcional sexta: servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

Artículo 17. Funciones básicas de la prestación laboral.

(...) C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera:

(...) v) Repartidor/a de Comida y Bebida: participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, **incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas**.

13. DERECHOS SINDICALES

Ampliación del crédito horario

Contact Center 20-26, art. 90:

Crédito horario para las Comisiones paritarias sectoriales y Observatorio del Sector.

*Para la correcta administración y gobierno del presente Convenio a través de las Comisiones paritarias sectoriales y Observatorio sectorial establecidos, y el desarrollo del trabajo de los mismos, las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio tendrán derecho a disponer del volumen de horas correspondientes a **dieciocho personas liberadas**, con carácter nominativo, diez de las cuales estarán asignadas a CCOO y ocho a FeSMC-UGT, conforme a la representación acreditada en la negociación de este Convenio.*

Mediante acuerdo con cada organización sindical se determinará el ejercicio de este derecho.

Revistas y publicaciones periódicas 22-24, art. 66:

Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, será como mínimo de veinticinco horas para empresas de más de 60 trabajadores y de 20 horas para empresas de menos de 60 empleados. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso los Delegados de Personal, podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

Jardinería 21-24, art. 37:

Horas sindicales y acumulación del crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de las siguientes horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas según la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores/as: 20 horas.

De 50 a 100 trabajadores/as: 25 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 30 horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: 40 horas.

De 501 en adelante: 45 horas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del comité y crearse una bolsa de horas.

Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias 22-24, art. 26:

Crédito horario de los y las representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.

Los representantes de los/as trabajadores/as disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Los representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de un crédito horario mensual retribuido por cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1.º Hasta 250 trabajadores 32 horas mensuales.

2.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 45 horas.

3.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 45 horas.

4.º De setecientos cincuenta y uno en adelante 45 horas.

De conformidad ambas partes acuerdan que las horas de crédito mensual que disfrutarán los miembros del comité o delegados de personal se podrán acumular a petición de éstos, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros.

Servicios de prevención ajenos 19-24, art. 92:

Crédito horario de los miembros de la R.L.T. en las distintas comisiones del Convenio.

*Para la correcta administración y gobierno del presente convenio a través de las distintas Comisiones paritarias sectoriales establecidas, y el desarrollo del trabajo en las mismas, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, tendrán derecho, en su conjunto, a disponer de un crédito de **1.440 horas al mes**, a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización, empresarial y sindical, recogida en el acta de la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo de los Servicios de Prevención Ajenos, de fecha 27 de noviembre de 2018. Se establece como límite por empresa 80 horas al mes para cada organización sindical firmante del presente convenio.*

Sociedades cooperativas de crédito 19-23, art. 63:

Crédito de horas suplementario para el ejercicio de las funciones de representación sindical.

Los sindicatos firmantes de este Convenio podrán disponer, para la administración del mismo, a partir del 1 de enero de 2022, de un crédito de horas suplementario cuya cuantía total anual será de 2.900 horas. La distribución de este crédito entre dichos sindicatos se efectuará de manera proporcional a la representatividad de cada uno de ellos en el momento de la Constitución de la Comisión Negociadora. Dichas horas serán utilizadas para el ejercicio de sus funciones de representación sindical por el trabajador o trabajadores (como máximo cuatro trabajadores por sindicato, en cuyo caso se repartirán dichas horas entre los representantes designados) que designe cada Sindicato, tengan o no la condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, y no podrán ser cedidas para su ejercicio entre los Sindicatos.

La designación del trabajador o trabajadores se realizará dentro del mes de enero de cada año, mediante comunicación a la Unacc y Asemec de forma conjunta y se prorrogará tácitamente por períodos anuales, a no ser que comunique el cambio dentro del plazo señalado.

Empresas de seguridad 23-26, art. 78:

*(...) Las empresas o grupo de empresas concederán un **crédito horario anual de 1.782** a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo.*

No obstante, lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 60 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del comité de empresa elegido. Este crédito le será adjudicado al trabajador o trabajadores que designe la central sindical beneficiaria.

Tintorerías y lavanderías de Madrid 22-24, art. 47:

Acción sindical

1.- Las empresas están obligadas a facilitar a las secciones sindicales LOLS y comunicadas a la empresa, delegados de personal y comités de empresa, todos aquellos datos que éstos soliciten acerca de situaciones tales como justificantes de altas y bajas de la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, partes de accidentes de trabajo, listado de personal, o cualquier otra a la que tengan derecho las citadas representaciones.

2.- Los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo dispondrán de un mínimo de veinte horas retribuidas mensuales de crédito sindical. Para formación sindical dispondrán de otras

veinte horas, igualmente, retribuidas. En ambos casos deberán avisar por escrito, previamente, de su ausencia, y en el caso de horas para formación, justificarlas por escrito posteriormente.

Grupo Selecta 19-23, art. 52:

Crédito horario sindical.

Las horas sindicales a las que hace referencia el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser utilizadas, cedidas y o acumuladas por cualquiera de los representantes legales de los trabajadores en función de las necesidades de representación, previa comunicación a la empresa de esta acumulación.

Se establece un crédito horario adicional, además del establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los trabajadores, de diez (10) horas mensuales para cada uno de los siguientes Representantes Legales de los Trabajadores: presidentes y secretarios de los Comités de Empresa que tengan más de cinco (5) miembros y Presidente y Secretario del Comité Intercentros.

Acumulación de horas sindicales

Seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 84:

De los Comités de Empresa.

(...) 2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 200% de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la Representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de cada empresa.

Empresas de seguridad 23-26, art. 78:

Licencias de Representantes de los Trabajadores.

*(...) A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en **cómputo anual**, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. En los supuestos de acumulación del crédito horario, la utilización será por jornadas completas.*

Instalaciones deportivas y gimnasios 18-19-RS25, art. 52:

Garantías sindicales.

*1. Cuando un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal o sindical haya agotado su crédito personal **podrá acumular** el de otros miembros de su mismo Comité o sindicato para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa.*

*El ejercicio de la acumulación horaria antes citada **no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente**, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.*

2. Las horas invertidas en las reuniones de la Comisión Negociadora del presente Convenio o de la Comisión Mixta Paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del

crédito horario establecido en la ley o en el presente Convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro, será como mínimo de veinte.

No discriminación en los sistemas de retribución y promoción profesional

Banca 19-23, art. 62:

De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación, se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1.- *En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.*

2.- *En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán acordar, entre la Empresa y la mayoría de la representación sindical, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes sindicales.*

Asimismo, las Empresas, de mutuo acuerdo con la mayoría de la representación sindical, analizarán y podrán acordar mecanismos que garanticen la promoción y el desarrollo profesional de dicha representación sindical.

3.- *Las y los representantes legales de las personas trabajadoras serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.*

4.- *Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.*

5.- *La RLT tendrá acceso a actividades formativas y al reciclaje, tanto durante su mandato como al concluir el mismo.*

Servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios 20-24, art. 54:

Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como cualquier órgano de representación de los trabajadores, mientras disfruten de horas sindicales o en el caso de estar liberados, no sufrirán merma económica alguna tanto en los conceptos salariales como extrasalariales,

así como cualquier otro concepto que perciban todos los trabajadores de su mismo nivel profesional, recogidos en el presente convenio colectivo o procedentes de acuerdos colectivos entre empresa y trabajadores.

Asimismo, en aplicación de la normativa de carácter sindical y la jurisprudencia al respecto, ningún trabajador podrá verse perjudicado en su progresión económica o profesional por la realización de funciones sindicales. A estos efectos, el trabajador que con dedicación exclusiva a funciones sindicales tendrá la calificación de apto en lo relativo a lo establecido en el apartado 10 del artículo 14 del presente convenio colectivo, exclusivamente por el tiempo dedicado a dichas funciones. No obstante, a estos trabajadores les será de aplicación el tiempo de permanencia del subnivel que corresponda.

Liberty Seguros 18-21, art. 55:

1. La actividad sindical en el marco de Liberty tendrá la misma consideración que el trabajo que el delegado o la delegada sindical viniera ejerciendo en el ejercicio de sus funciones laborales, sin que pueda existir menoscabo alguno por ello.
2. En los casos en que el delegado o la delegada sindical no pudiera ser valorado o valorada de forma efectiva para la percepción de la retribución variable, se aplicará la media de las calificaciones del personal de su misma categoría y mismo departamento.
3. Se podrán acumular en una bolsa de horas sindicales los créditos horarios entre delegados y delegadas de un mismo sindicato, con una periodicidad trimestral.

Páginas Amarillas. Soluciones Digitales 22-24, art. 96:

(...)

g) **Para evitar que el ejercicio de dicha representación produzca perjuicios en la formación, empleabilidad, retribución y desarrollo profesional de los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan un elevado porcentaje de dedicación y disponibilidad en el ejercicio de las funciones de representación, se aplicaran las siguientes medidas:**

- **Los componentes de la representación adscritos a la fuerza de ventas tendrán las compensaciones acordadas en el sistema de retribución variable vigente en cada momento.**
- **Renovación de sus conocimientos mediante la formación permanente para no perjudicar su empleabilidad.** Asimismo, cuando cesen en sus funciones representativas se les impartirá la formación necesaria para asumir las funciones propias del grupo y nivel profesional que tuvieran consolidado

Horas de asamblea

Ferrovial Servicios, S.A. Limpieza Hospital Universitario Virgen Del Rocío 20-24, art. 27:

(...) La plantilla en su conjunto dispondrá de un crédito de **30 horas anuales** dentro de la jornada laboral para Asambleas.

Limpieza de edificios y locales de Ciudad Real 22-26, art. 47:

Derecho de los trabajadores.—A) Todo el personal afectado por este convenio dispondrá de **dos horas retribuidas al mes**, dentro de la jornada laboral, para asistir a asambleas sindicales, siempre que no se produzca deterioro notable en el servicio. Bastará a tal efecto la mera comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Limpieza de edificios y locales de Pontevedra 18-22, art. 38:

Asambleas

Los trabajadores/as de una misma empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea, una vez al mes y por un tiempo máximo de dos horas durante la jornada debiendo comunicar a la empresa su

celebración con una antelación de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en la que bastará preavisar con 24 horas de antelación.

Clece, S.A. Limpieza Hospital General de Segovia 21-24, art. 25:

Horas para Asambleas:

Los trabajadores dispondrán de **20 horas** retribuidas a lo largo del año del año para hacer asambleas. La empresa colaborará en la petición a la Dirección del Hospital de un local adecuado para la celebración de asambleas.

Páginas Amarillas. Soluciones Digitales. 22-24, art.100:

Asambleas

1. Asambleas fuera de la jornada de trabajo

Se estará a lo dispuesto en los art.77, 78 y 79 del Estatuto de los trabajadores.

2. Asambleas dentro de la jornada de trabajo

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de esta, en el local que facilite la empresa o a través de medios telemáticos debiendo ser previamente comunicadas a esta, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas **asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de 60 minutos**, se autorizarán por la empresa en los casos siguientes: negociación de Convenio Colectivo, Elecciones Sindicales, otras causas suficientemente justificadas.

Alojamientos de Guipúzcoa 22-24, arts.43 y 44:

Artículo 43.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de **asambleas retribuidas hasta un máximo de 7 horas anuales**, dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación. En casos excepcionales se podrá prescindir del preaviso de 24 horas. La empresa dispondrá de un libro registro para la contabilización de las horas, visándose el mismo por el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de las personas trabajadoras, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 44.º Asesores sindicales.

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales válidamente constituidas, **podrán recabar la participación de su asesor sindical en las reuniones con la Dirección de la empresa, así como en las asambleas de afiliados/as y asambleas de trabajadores/as en general** sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical, Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.

Transporte de mercancías por carretera de Ávila 23-24, art.32:

(...) Así mismo en los centros de trabajo, **dispondrán los trabajadores de una hora mensual para celebrar asambleas, que de no ser consumida se acumulará trimestralmente**, con el requisito previo de comunicarlo a la empresa con 24 horas de antelación.

Utilización sindical del correo electrónico y de la Intranet

Seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social 20-24, art. 86:

1. *Utilización del correo electrónico. En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.*

Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma.

A tal efecto, el ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de personas trabajadoras, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

Banca 19-23, art. 65:

Comunicaciones sindicales.

1.- *Las Empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores y trabajadoras, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, de un sitio particular, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a su afiliación y plantilla en general, dentro de su ámbito de representación.*

Los portales virtuales sindicales deben figurar en lugar fácilmente accesible, para todas las personas, con independencia de su nivel o categoría

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

2.- *Para facilitar la comunicación, las Empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de Empresa - 70- legalmente constituidas (LOLS), de los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan. Asimismo, en los casos en que resulte preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona trabajadora, las empresas permitirán que la RLT pueda hacer uso de los canales telemáticos propiedad de las Empresas (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otra canal de uso habitual de la plantilla) para poder comunicarse, con ella, tanto si se encuentra en trabajo presencial como en teletrabajo,*

La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLT y la persona trabajadora.

En el ámbito de cada Empresa se determinará por acuerdo entre ésta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destino la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadoras y trabajadores.

3.- Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de la plantilla, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las Empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada Sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atenderá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la Empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Empresas de gestión y mediación inmobiliaria 19-21-RS22, art. 62:

Comunicaciones Sindicales.

Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadoras/es, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de empresa, un sitio virtual habilitado para cada sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a su afiliación y trabajadoras/es en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de las/os administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Para facilitar la comunicación, las empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de empresa legalmente constituidas, al amparo de la L.O.L.S., y de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

En el ámbito de cada empresa se determinará por acuerdo entre esta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadoras/es.

Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadoras/es, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atenderá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Grupo Asegurador Reale 21-25, art. 49:

Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de la representación de los trabajadores localmente constituida. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la Empresa.

La Compañía dotará, cuando así lo soliciten, de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa, así como de un «tablón en soporte digital», a fin de que puedan a través de estos medios, informarse y comunicarse con las personas empleadas, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Personas.

a) Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la Compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la Empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

b) Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen, obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento Informático correspondiente.

c) La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y el personal se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal de la persona empleada, puesta a su disposición por la Compañía, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la Empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la misma.

d) El personal podrá hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.

e) La Compañía se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico y de seguridad será efectuado por los servicios de la Compañía, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

Allianz 22-26, art. 41:

Locales y tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.

Las empresas procurarán proveer locales adecuados a los representantes de las personas trabajadoras en aquellos centros de trabajo o para agrupaciones de centros de trabajo con más de 50 empleados/as, dotándolos del equipamiento necesario para el normal desarrollo de las funciones de representación. Asimismo, en todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales, disponiendo en este sentido que, en aquellos centros de trabajo que ocupen más de una planta se instalarán tablones de anuncios en cada una de las mismas. Dichos tablones quedarán a disposición de los representantes de las personas trabajadoras localmente constituidos. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de las empresas.

Las empresas dotarán de una cuenta de correo electrónico o Buzón Funcional a las Secciones Sindicales de Grupo, así como de un buzón virtual a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados/as, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales de Grupo designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Recursos Humanos.

2. Las Secciones Sindicales de Grupo serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico. Asimismo, de los ficheros que las empresas pudieran haberle puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

El incumplimiento de lo anterior podrá dar lugar al bloqueo temporal del Buzón Funcional, sin perjuicio de que mantengan sus facultades de comunicación a través de los tablones de anuncios.

3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales de Grupo podrán llevar el logo de su federación si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por los servicios Informáticos correspondientes.

4. La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales de Grupo y las personas trabajadoras se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal de la persona trabajadora, puesta a su disposición por las empresas, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de las empresas.

5. Las comunicaciones a la plantilla se llevarán a cabo mediante su publicación en los respectivos Buzones virtuales puestos a disposición de las Secciones Sindicales de Grupo, en la Intranet de las empresas a la cual tienen acceso todas las personas trabajadoras.

6. Las personas trabajadoras podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales.

7. Las empresas se comprometen a preservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico será efectuado por los servicios de las empresas.

Grupo Vodafone España 21-22, art. 47:

Utilización de Medios Electrónicos.

Las organizaciones sindicales legitimadas en los términos del artículo 45 anterior podrán disponer de las correspondientes páginas web en la intranet corporativa y de una cuenta de correo electrónico por sindicato para informar a la plantilla a través de las mismas.

Las cuentas de correo genéricas serán gestionadas por un máximo de dos personas por sindicato de acuerdo con la designación que haga cada sindicato y que pondrá en conocimiento de la Dirección.

La interlocución con los sindicatos para la utilización de la red se llevará a cabo con la Dirección de Relaciones Laborales. Del mismo modo, los sindicatos y la Dirección de Relaciones Laborales se intercambiarán, con carácter previo a su emisión, cualquier tipo de comunicado que afecte de manera colectiva en materia laboral a las personas trabajadoras o a un grupo determinado de las mismas.

Se prohíbe expresamente el envío de correos masivos a cuentas de correo o listas de distribución corporativas desde servidores externos no corporativos, asimismo se reconoce el derecho de los afiliados a recibir la información remitida por su sindicato.

Para la plena realización de lo anteriormente expuesto, la Dirección dotará a los sindicatos de los correspondientes recursos y medios informáticos necesarios, renovándose según los programas internos, aquellos que por su antigüedad imposibiliten alcanzar los fines aquí descritos.

Será competencia de los sindicatos determinar el contenido de la información transmitida, así como la utilización de estos medios, tanto de forma interna como externa. No obstante, lo anterior, las comunicaciones y las informaciones transmitidas deberán mantener un tono respetuoso.

Quirón Prevención 21-24, art. 97:

Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un tablón virtual, sin perjuicio de la existencia del tablón físico, como vía de información de dichos Representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

La Empresa pondrá a disposición de la Representación Sindical los medios para que estos puedan utilizar el correo electrónico para las comunicaciones con las personas trabajadoras con acceso a las direcciones de correo de las que estos dispongan en la Empresa.

Cada Sección Sindical legalmente constituida dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a las personas trabajadoras de forma que no se perturbe la actividad normal de la Empresa y, respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de personas empleadas, así como los siguientes requisitos:

– Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a las personas trabajadoras dentro de su ámbito territorial de actuación.

– En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Se acordará el procedimiento y condiciones a observar para hacer efectivo tal derecho mencionado anteriormente, con la finalidad de que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la Empresa.

Contribución de la empresa a los gastos de representación

Radio Popular 22-24, art. 6:

Distintos tipos de representación de los trabajadores.

(...) b) Comité intercentros.

El comité intercentros de Radio Popular, SA, –COPE– es el órgano colegiado de máxima representación del conjunto de los trabajadores de Radio Popular, SA. Su creación viene reflejada en la resolución de 23 de abril de 1981 de la Dirección General de Trabajo, según convenio colectivo publicado en el BOE número 116, de fecha 15 de mayo de 1981, artículo 3.

El comité intercentros asumirá las siguientes funciones:

– Defender los intereses del conjunto de los trabajadores de la empresa.

– Establecer a través de la negociación las condiciones económicas, de trabajo, sociales y sindicales de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

– Cualquier otra que el estatuto de los trabajadores atribuye a los comités de empresa y delegados de personal.

– El comité intercentros de Radio Popular, SA, –COPE– estará compuesto por un máximo de trece miembros.

– Los gastos del comité intercentros y los por él ocasionados serán abonados por la empresa hasta un máximo de 36.000 euros. Quedan excluidos de la mencionada cantidad los gastos que se deriven de la negociación colectiva que correrán íntegramente a cargo de la empresa.

– Las personas integrantes del comité intercentros dispondrán del tiempo necesario establecido en las disposiciones vigentes para el cumplimiento de sus funciones. Las horas sindicales de los miembros del comité intercentros podrán ser acumuladas en uno o en varios de sus miembros, sin rebasar el máximo legal.

- Las sustituciones que pudieran producirse en el seno del comité intercentros, se comunicarán a la empresa y a cada uno de los centros de trabajo.
- El consejo de administración, antes de adoptar decisiones de orden socio-laboral, oirá a dos representantes del comité intercentros. (...).

GD Energy Services, Central Nuclear de Trillo I de Guadalajara 21-23, art. 24:

Las horas sindicales por delegado y mes se establecen en quince (15), pudiendo acumularse en uno o varios delegados durante un período no superior a tres (3) meses.

No se computarán dentro del máximo legal de horas las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo.

La empresa abonará, hasta un máximo de setecientos euros (700 euros) anuales, a fin de compensar los gastos de desplazamiento y dietas derivadas de las funciones de representación sindical.

Además, cuando se produzcan negociaciones entre la empresa y el representante de los trabajadores fuera del centro de trabajo, la empresa abonará al delegado de personal el kilometraje correspondiente.

Sociedades cooperativas de crédito 19-23, art. 62:

Reuniones Comités de Agrupación.

Las cooperativas de crédito deberán **satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de nueve reuniones al año** de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Corporación RTVE 20-21, art. 91:

Actividades sindicales.

(...) J.6. Gastos.

Los gastos de desplazamiento de las personas integrantes del Comité, originados por la celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias, serán satisfechos por la Corporación RTVE.

(...) M) Reunión estatal de las secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos presentes en el CI podrán celebrar una asamblea cada cuatro años, disponiendo cada sección sindical cuando celebrarla en ese periodo. La Corporación RTVE abonará los gastos ocasionados por la celebración de dicha asamblea. A dicha asamblea podrán asistir los delegados/delegadas sindicales, integrantes del comité de empresa y representantes del personal integrantes de cada sección sindical.

N) Viajes y dietas.

Las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» en la Corporación RTVE o presentes en el CI, tendrán derecho, con cargo a la Corporación RTVE, **a un número de viajes y dietas, que se repartirán proporcionalmente entre las secciones sindicales o coaliciones presentes en el Comité Intercentros de la Corporación RTVE, en base a su representatividad en el mismo.** (n.º de delegados/delegadas e integrantes de comités de empresa en la Corporación RTVE)

(...) P) Utilización de recursos corporativos.

Mediante acuerdo entre la Dirección y las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos», estas podrán **utilizar los recursos corporativos.** Con los mismos requisitos se podrán facilitar recursos corporativos para las necesidades del Comité Intercentros de la Corporación RTVE.

Asimismo, la Dirección de la Corporación RTVE proporcionará a las secciones sindicales de los «sindicatos más representativos» el apoyo administrativo preciso tendente a facilitar la actividad sindical.

Allianz 22-26, art. 40. 7º:

(...) Con el fin de facilitar las funciones que tienen encomendadas, se autoriza a cada una de las Secciones Sindicales la celebración de una **reunión anual de todos los Delegados, yendo tales gastos a cargo de la Compañía**, mediante la presentación de presupuesto previo, entregado a la empresa con una antelación mínima de una semana el cual, deberá atender a la normativa establecida al efecto en la Compañía en materia de gastos de viaje.

Las Secciones Sindicales de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, serán invitadas a participar en la Convención comercial que anualmente organiza esta empresa, en la persona que ellas designen.

Grupo Generali 22-25, art. 45.3:

Las Secciones Sindicales de Grupo podrán celebrar con una representación de sus afiliados que sean miembros del Comité de Empresa y/o Delegados/as de Personal **una reunión anual de una duración máxima de un día**. En caso de no poder celebrarse en un año, podrá trasladarse al año siguiente, no pudiendo celebrarse más de dos reuniones en el mismo año natural. **Los gastos que se originen con motivo de dicha reunión correrán a cargo de las Empresas del Grupo**, según la Norma Interna de Gastos de la Empresa vigente en cada momento. El tiempo utilizado no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

Zurich Insurance 21-25, art. 71:

Financiación reuniones.

a) Reunión Anual:

1. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan el carácter a que se refiere el Artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) tendrán derecho a celebrar **una reunión anual de un día de duración** con cargo al crédito horario que tengan reconocido, y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La Empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión, del siguiente modo:

a) abonando el 100% de los **gastos de desplazamiento** de los asistentes en medio de locomoción ordinario.

b) pagando el 100 % del importe de la **dieta o media-dieta**, según proceda, regulada en el Artículo 35 del presente Convenio.

b) Reuniones Extraordinarias:

Cuando por iniciativa de la Empresa, deban abordarse **procedimientos colectivos** que requieran consulta con las Representaciones Sindicales, la Empresa se hará cargo de los **gastos de manutención, desplazamiento y hospedaje necesarios, así como del tiempo empleado a tal efecto**.

Páginas Amarillas, Soluciones Digitales 22-24, art. 96:

Medios y Facilidades del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá derecho a:

a) **Abono de los gastos de desplazamiento y dietas** para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, previa autorización expresa de Relaciones Laborales. En las negociaciones de Convenio Colectivo se utilizarán los días necesarios para ello. En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa autorización de la empresa.

A estos efectos, les será de aplicación las normas de gastos de viajes de la empresa vigente en cada momento.

- b) Exposición en los tabloneros de anuncios destinados a tal efecto de notas informativas y comunicados del Comité.
- c) Utilización del correo interior de la empresa y correo electrónico para el envío de las comunicaciones del Comité.
- d) **En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de este serán abonados con igual criterio al apartado a) de este artículo.**
- e) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.
- f) La dotación que tendrán el Comité de empresa será la siguiente: local adecuado de uso prioritario y compartido, con teléfono y ordenador (con sus correspondientes periféricos y programas), disponiendo del material de oficina apropiado.

Empresas de restauración de Guipúzcoa 23-26, art.53:

Garantías de las secciones sindicales

d) Las empresas **abonarán hasta un máximo de cinco horas anuales para la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical.** El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 5,40 € la hora.

Estas reuniones deberán ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.

Otras mejoras

Convenio colectivo de la industria de la producción audiovisual (Técnicos) 09-11-RS21, art. 40:

Derechos sindicales en aplicación de la Disposición Adicional Octava de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.

A mérito de lo establecido en la Disposición Adicional Octava de la Ley 5/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y teniendo en cuenta las características propias del sector, entre ellas:

La condición dominante de discontinuidad en la producción audiovisual, vinculada a la siempre cambiante exhibición cinematográfica y programación radiofónica y televisiva,

La naturaleza de la contratación «por obra audiovisual», habitual entre las empresas difusoras y aquellas exclusivamente productoras o independientes de los canales o plataformas de comunicación pública,

La duración de los rodajes cinematográficos y grabaciones audiovisuales, habitualmente menor de seis meses y por consiguiente generadora de una antigüedad menor a la necesaria para poder desarrollar procesos de Elecciones Sindicales,

La consciencia, compartida por las partes, de la necesidad de posibilitar la representación Sindical a todos/as los trabajadores/as del sector,

La existencia de diferentes modalidades de representación recogidas en la legislación vigente.

Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, RD 11/1985, de 2 de agosto y especialmente en lo que concierne al Título III, (de la Representatividad Sindical), otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada, firmantes del presente Convenio Colectivo, las funciones de representación sindical de los trabajadores/as del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de los trabajadores/as a través de los delegados/as sectoriales que a tal efecto se nombren.

*Dichos **delegados/as sectoriales**, con un número máximo de diez para todo el territorio nacional, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:*

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición, asumiendo en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales deberá ser reportada a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo por escrito.

Salas de fiesta, baile, discotecas y espectáculos de España 23-25, art. 29:

Derechos sindicales

Las partes acuerdan, a través del mecanismo de la autorregulación y en relación con los derechos de representación recogidos en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Real Decreto 11/1985, de 2 de agosto y especialmente en lo que concierne al título III, (de la Representatividad Sindical), otorgar a los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» en los términos de la normativa citada, firmantes del presente Convenio Colectivo, **las funciones de representación sindical de las personas trabajadoras del sector en los supuestos de inexistencia de representación legal de las personas trabajadoras a través de los delegados/as sectoriales** que a tal efecto se nombren.

Dichos delegados/as sectoriales, con **un número máximo de diez para todo el territorio nacional**, nombrados por los sindicatos antes referidos según su criterio y que, en cualquier caso, deberán ser personal ajeno a la empresa de que se trate, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes **derechos**:

a) Tener acceso a la misma **información y documentación** que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, en aplicación de la legislación vigente, estando obligados los delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) **Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo** que afecten a las personas trabajadoras en general y a los/as afiliados/as a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los delegados/as sectoriales nombrados según los términos de este artículo deberán ir debidamente provistos de documentación que acredite su condición asumiendo, en todo caso, obligación de secreto y sigilo en cuanto a la documentación a la que tengan acceso.

Previo a la realización de cualquier inspección o constatación en cualquiera de las empresas del sector, la actividad de los delegados/as sectoriales deberá ser **reportada a la Comisión Paritaria del convenio colectivo por escrito**.

Contact Center 20-26, art. 14 b):

Artículo 85. Representación en la Uniones Temporales de Empresas.

Cuando **en las uniones temporales de empresas no exista representación legal de las personas trabajadoras**, de acuerdo con lo establecido en el Título II, capítulo I del Estatuto de los Trabajadores, **los sindicatos con el carácter de más representativos, tendrán derecho a nombrar un delegado o delegada sindical en la UTE que cuente con más de cien personas en plantilla, cualquiera que sea la clase de su contrato**.

Los delegados y las delegadas sindicales nombrados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, tendrán los **derechos, facultades y competencias, regulados en el artículo 10 de la LOLS**, salvo en la materia relativa a crédito horario, cuyo límite queda establecido en quince horas mensuales.

Corporación RTVE 20-21, art. 91:

Actividades sindicales.

(...) G) Servicios sociales.

*Las personas integrantes de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal tendrán **participación en los órganos colegiados de los servicios sociales y asistenciales de la empresa, grupos de empresa y plan de pensiones**, dentro de los límites que pudieran establecer las normas que los regulan. La dirección de la Corporación RTVE facilitará a los comités de empresa o delegados y delegadas de personal la información que posea sobre el funcionamiento y actividades de los mencionados servicios.*

Empresas de restauración de Guipúzcoa 23-26, art.60:

Elecciones Sindicales.

En las empresas o centros de trabajo de 3 a 10 trabajadores/as, se podrá hacer Elecciones Sindicales cuando así lo decidan las personas trabajadoras en votación previa.

*Los Delegados/as de las empresas de 3 a 5 trabajadores/as, **tendrán los mismos derechos** que en aquellas de mayor número de trabajadores/as.*

14. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Banca 19-23, art. 8:

Responsabilidad social e Inversión socialmente responsable.

1. Las políticas de responsabilidad social son de aplicación generalizada en el sector financiero, e inciden en los impactos sociales de su actividad en clientes, empleados, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que se opere. Las memorias de RSE contribuyen a explicar las aportaciones de las Empresas a la sociedad y a autoanalizar su nivel de éxito y de reconocimiento en las mismas.

Los Sindicatos vienen expresando reiteradamente su interés en esta materia y participan en los diversos organismos, observatorios y ponencias que impulsan las políticas de responsabilidad social en sus diversas modalidades.

2. Ambas partes, partiendo del carácter voluntario de la implantación de la RSE, acuerdan colaborar de la manera más amplia posible en su desarrollo:

a) En las Empresas donde se apliquen estas políticas, en los trabajos y procesos de elaboración de la Memoria RSE, y si se trata como grupo de interés el de los empleados, también se considerará como representantes del mismo a los Sindicatos firmantes del Convenio con presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores.

b) La inversión socialmente responsable es una de las vertientes de RSE más relevantes del sector financiero, en todo su ámbito de negocio. En los Planes de Pensiones de Empleo se recomienda que las respectivas Comisiones de Control faciliten la adopción de criterios de Inversión Socialmente Responsable, así como su seguimiento y valoración.

Servicios de Prevención Ajenos 19-24, art. 80:

Definición.

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a la plantilla y, en general, frente a quien ejerza la interlocución de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de personas y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación del personal o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan el personal, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

Grupo Vodafone España 21-22, art. 42:

Responsabilidad Social Corporativa.

La Responsabilidad Social Corporativa es uno de los objetivos estratégicos de Vodafone y se encuadra en el Marco Estratégico de Empresa Sostenible, aprobado por el Vodafone Group.

El Marco Estratégico de Empresa Sostenible tiene por objetivo contribuir, a través de la tecnología de Vodafone Group, sus productos y sus servicios digitales, al crecimiento económico, a la igualdad de oportunidades y a fortalecer las capacidades de personas y organizaciones.

Dentro de este Marco Estratégico se desarrollan, por una parte, actividades derivadas del compromiso de Vodafone Group con el comportamiento ético, responsable y transparente en las relaciones con sus clientes, con las personas trabajadoras, sus proveedores y el medio ambiente. En este ámbito se incluyen aspectos tales como:

– La cuantificación en términos económicos, sociales y ambientales de la contribución al desarrollo sostenible del país;

- El fomento de la salud, seguridad y bienestar, así como el comportamiento ético en la cadena de valor de la Compañía;
- El despliegue, operación y mantenimiento de las instalaciones de forma respetuosa con el medio ambiente;
- La protección de los derechos y libertades digitales relacionados con temas tales como la privacidad y protección de datos, la propiedad intelectual, el uso seguro y responsable de nuestros productos y servicios, etc.

En concreto, el Grupo Vodafone en España:

- Se compromete a tener una sensibilidad especial para los colectivos vulnerables, como las personas trabajadoras de mayor edad, en los procesos de adecuación de plantilla que pudieran producirse.
- Está comprometido con la inversión socialmente responsable.
- Se compromete a trabajar solamente con terceros que cumplan la legislación vigente en derechos laborales.

Por otra parte, el Marco Estratégico incluye la consecución de una serie de objetivos asociados a los beneficios socio-económicos para clientes y sociedad en general, derivados del uso del potencial transformador de la tecnología, productos y servicios de Vodafone Group, en línea con la aplicación de los conceptos de innovación responsable/sostenible y de creación de valor compartido, para proporcionar respuesta a los retos sociales o ambientales al mismo tiempo que se genera valor para la Compañía. En este grupo de actividades se contemplan iniciativas tales como:

- El fomento de la Diversidad e Igualdad de oportunidades;
- La potenciación de Habilidades de los Jóvenes para el Empleo; y
- Cómo los productos y servicios de Vodafone pueden ayudar a los clientes a aumentar su productividad y a reducir su impacto ambiental y su contribución al cambio climático.

Asimismo, Vodafone es una Empresa comprometida con la igualdad y la lucha contra la violencia de género, por lo que es suscriptora de los siguientes acuerdos:

- Acuerdo sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección (suscrito con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en enero de 2014).
- Convenio de adhesión a la Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género (suscrito con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en julio de 2015).

Adicionalmente, Vodafone tiene unas políticas y principios claramente definidos en lo relativo empleo, calidad de las condiciones de trabajo, formación, diversidad y relaciones laborales.

- Código de Conducta, en el que se reflejan los valores de Vodafone, que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas trabajadoras de las diferentes las Empresas que conforman el Grupo Vodafone.
- Inversión en el desarrollo del capital humano (formación, etc.)
- Prevención de Riesgos – Absolute Rules.
- Calidad en las relaciones laborales.
- Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Quirón Prevención, 21-24, art. 86:

Responsabilidad social empresarial.

Definición

La responsabilidad social de la Empresa es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual la Empresa decide voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a las personas trabajadoras y, en general, frente a todos los interlocutores de la Empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

La Empresa entiende que ha de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y

decisiones a través de la participación de las personas trabajadoras o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan las personas trabajadoras, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.

La Empresa teniendo en cuenta todo lo anterior ha establecido las directrices básicas que definen nuestro **Código de Conducta y Ético**, que pretende ser el marco de referencia de nuestras actuaciones, al objeto de que sean transparentes, justas, leales y eficaces para todas y todos y en beneficio de las personas usuarias de nuestros servicios y de la sociedad en general.

Los valores de la Empresa son los pilares que sustentan nuestra forma de actuar, de trabajar y de hacer las cosas.

Supermercados del Grupo Eroski 21-23, art. 63:

Responsabilidad social: Distribución solidaria de la riqueza e implicación con el entorno.

La Misión de Grupo Eroski recoge, entre otros, dos aspectos relevantes: la creación de un proyecto y modelo de empresa que integre a las personas y propicie su desarrollo personal y profesional, y el compromiso en la defensa de las personas consumidoras y del medio ambiente, contribuyendo a la mejora de la comunidad en la que se actúa, como expresión de la responsabilidad social del Grupo.

*1. Responsabilidad Social: Grupo Eroski es una organización socialmente responsable que contribuye al crecimiento generador de riqueza social, económica y medioambiental, para distribuirlo solidariamente con sus trabajadores/as y con la comunidad. Esta actuación de Grupo Eroski desarrolla el compromiso sostenido con el respeto a los derechos humanos y con la gestión respetuosa con los derechos básicos de las personas consumidoras, las trabajadoras y trabajadores, los proveedores y la comunidad. Dicho compromiso se extiende a lo largo de la cadena de valor vinculando a toda la organización en la aplicación de políticas de Responsabilidad Social en todas sus áreas y negocios para contribuir a la sostenibilidad de la sociedad de la que Grupo Eroski forma parte. Coherentemente con estos ejes estratégicos, toda la organización participa de una cultura que reconoce la Responsabilidad Social como guía en la toma de decisiones. Se trata, por tanto, de la **implantación transversal de políticas de Responsabilidad Social, que se comunican a través de los indicadores clave de «Global Reporting Initiative» en la Memoria de Sostenibilidad del Grupo Eroski –validada por AENOR–** y que se gestionan internamente a través del Comité Ético. Este compromiso de toda la organización para integrar la gestión ética entre los objetivos de la Dirección, asumir la mejora continua en los principios de Responsabilidad Social y verificarla a través de indicadores ha merecido obtener y mantener la Certificación SA 8000 de Responsabilidad Social. Esta acreditación, auditada externamente y de carácter internacional, implica el respeto por parte de la empresa de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los principales Acuerdos sobre Derechos laborales propugnados por la Organización Internacional de Trabajo. De igual forma, en su condición de empresa socialmente responsable Grupo Eroski se ha comprometido en la aplicación en todas las áreas de su actividad empresarial y social, como parte firmante, a la observancia de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en el respeto y defensa de los derechos humanos, de las normas laborales y del medio ambiente, siendo socio-fundador de la Asociación Española del Pacto Mundial y miembro permanente de su Mesa Cuadrada. Asimismo, se compromete con el cumplimiento de la Declaración de la ONU sobre los Objetivos del Milenio 2015 en su intención de contribuir al bienestar social y a la erradicación de la pobreza. Grupo Eroski se esfuerza en la extensión de estos compromisos a otros agentes de la sociedad. Para ello, está presente en los principales foros de reflexión y debate en los que se define el modo en el que deben aplicarse las políticas de responsabilidad social dentro de las estrategias de las empresas, como el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, foro que trabaja en la definición y redacción de una futura normativa que regule la Responsabilidad Social a nivel estatal.*

2. *Sistema de Gestión Ético: Grupo Eroski se compromete con las personas trabajadoras que lo integran a lo largo de toda la cadena de producción como exponente de su labor de control y sensibilización. El respeto y la protección de los derechos humanos, objetivo prioritario para Grupo Eroski, es compartido por toda la organización, velando por el bienestar físico, psicológico y social de las personas en todos los lugares donde opera Grupo Eroski. La adopción de este compromiso se plasma en la implantación y mantenimiento de un Sistema de Gestión Ético, certificado externamente, que se constituye en un elemento integrador y dinamizador de la gestión de la organización, con cinco elementos esenciales: Un Código Ético que recoge los valores y principios que rigen la actividad de la empresa y que es dado a conocer a los proveedores.*

Un Comité Ético, liderado por la Dirección General, encargado de velar por su cumplimiento.

La gestión de la Responsabilidad Social externa promovida desde Fundación Eroski.

Un sistema de auditoría interna conforme al Instituto Social danés, recomendado por el Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas de la Comisión Europea. *Un Cuadro de Mando con los indicadores clave, gestionado por el Comité Ético, comunicado a través de la Memoria de Sostenibilidad y sometido a verificación y certificación externa. Para lograr los objetivos señalados, Grupo Eroski se compromete a incluir la gestión ética entre los objetivos principales de la dirección, a verificar a través de indicadores la conducta ética de la organización para definir las áreas de actividad necesitadas de mejora, a elaborar y adoptar planes para su consecución y a formar e informar adecuadamente a todas las personas involucradas en la aplicación del sistema de gestión y promover la adopción de buenas prácticas de Responsabilidad Social.*

3. *Fundación Eroski: En esta implicación, Fundación Eroski constituye un punto de encuentro activo y participativo que desarrolla los valores de Grupo Eroski en la comunidad. Especialmente se compromete a velar por la ética y la transparencia en todo lo que afecte a los consumidores. Así, su misión se orienta en tres grandes líneas: **información al consumidor/a, promoción del desarrollo sostenible y solidaridad.** Desarrolla un Proyecto social y humano permanentemente atento a las necesidades de las personas consumidoras y que se materializa en el diseño y puesta en marcha de un Plan de Gestión anual con propuestas a socios/as y amigos/as de la Fundación, campañas de información a consumidores/as, productos informativos, iniciativas relacionadas con la Acción Social y la Solidaridad, la Cooperación Internacional, convocatoria de Becas y Ayudas a la Investigación, convocatoria anual de apoyo a intervenciones en Cooperación Internacional, Patrocinios, Alianzas con Organizaciones No Gubernamentales, etc.*

4. *Reinversión en la sociedad Grupo Eroski destina el 10 % de los beneficios obtenidos en cada ejercicio a esta Acción social, a las iniciativas de Solidaridad y Cooperación, a actividades de defensa de los intereses de las personas consumidoras y a la promoción de sus derechos en pro de un consumo saludable y de calidad, contribuyendo al desarrollo sostenible global y al bienestar de la sociedad y de nuestro entorno.*