

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

#### 1482

*RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2025, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa UTE Ilunion Sociosanitario-Ibermática para los años 2023 a 2028.*

#### ANTECEDENTES

Primero.– El 4 de diciembre de 2024 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 21 de noviembre de 2024 en la mesa negociadora, por la representación empresarial y por los sindicatos LAB, UGT y CCOO y sindicato independiente, por la representación social.

Segundo.– El día 17 de enero de 2025 se ha efectuado requerimiento de subsanación que se ha cumplimentado el día 7 de febrero de 2025.

Tercero.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

jueves 3 de abril de 2025

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 11 de febrero de 2025.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,  
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA UTE ILUNION  
SOCIOSANITARIO-IBERMÁTICA QUE GESTIONA EL SERVICIO PÚBLICO DE  
TELEASISTENCIA Y ACTIVIDADES SOCIOSANITARIAS COMPLEMENTARIAS EN  
EUSKADI PARA LOS AÑOS 2023 A 2028**

**PREÁMBULO**

Es voluntad de las partes, la cual se manifiesta mediante el presente Convenio Colectivo, la de regular las condiciones laborales de los y las trabajadoras que prestan actividad en el Servicio Público de Teleasistencia de Euskadi gestionado por la UTE Ilunion Sociosanitario-Ibermática, al objeto de dotar a la empresa y a los y las trabajadoras de un marco normativo de relaciones laborales.

El presente Convenio Colectivo, proporciona estabilidad a la plantilla y a sus condiciones laborales y se configura como un instrumento de reconocimiento y mejora de las mismas, mediante la negociación colectiva entre empresa gestora y trabajadores y trabajadoras prestatarias del servicio, estableciendo cuales son las condiciones económicas y laborales en que este, debe desarrollarse.

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.– Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos y todas las trabajadoras de la empresa UTE Ilunion Sociosanitario-Ibermática, prestataria del Servicio Público de Teleasistencia del Gobierno Vasco, y en todas aquellas actividades de coordinación sociosanitaria que le sean encomendadas.

**Artículo 2.– Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio entrará en vigor, al momento de su publicación en el Boletín Oficial, y se mantendrá vigente hasta el 31-12-2028, a partir de dicha fecha su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor del acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de agosto de 2023 y los atrasos derivados de esta retroactividad se abonarán en una única cantidad en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el BOPV.

**Artículo 3.– Denuncia.**

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el día 1 de octubre de 2028, y se constituirá la mesa negociadora en un plazo no superior a 15 días.

**Artículo 4.– Garantía «ad personam». Condición más beneficiosa.**

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

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como

complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

#### Artículo 5.– Mantenimiento del empleo.

En el caso de que la UTE Ilunion Sociosanitario-Ibermática dejara de ser la adjudicataria del servicio público de teleasistencia del gobierno vasco, a las personas trabajadoras que estén realizando este servicio, les será de aplicación lo recogido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores referente a la sucesión de empresas, la subrogación prevista en el convenio colectivo de eficacia general que fuera de aplicación para este sector, y otras normativas que regulen los cambios de empresa en los servicios públicos externalizados.

#### Artículo 6.– Comisión paritaria.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder. Estará autorizada para aprobar reglas de desarrollo reglamentario de las estipulaciones del convenio colectivo, sin alteración de su contenido sustancial.

La misma estará constituida paritariamente por representantes de la empresa y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras, esta última constituida por un Comité Intercentros, en un número máximo de 3 miembros por cada parte y 2 suplentes.

Ambas partes, convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En todo caso el procedimiento de arbitraje tendrá lugar mediante acuerdo de ambas partes.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria serán efectuadas en principio por la Presidencia, o en su defecto por cualquiera de las partes.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias a propuesta de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Todos los acuerdos deberán tomarse por acuerdo entre la parte social y la empresarial, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las resoluciones que se adopten.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, que se pondrá en conocimiento de toda la plantilla. Los acuerdos serán registrados ante la autoridad laboral competente cuando haya lugar a ello.

De acuerdo con la legislación de aplicación, la Comisión Paritaria podrá poner en marcha procedimientos de modificación de este Convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o pretendan mejorar la eficacia y eficiencia del servicio.

Cuando se ponga en marcha este proceso de negociación parcial, se procederá de la siguiente forma:

1.– La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.

2.– La Comisión Paritaria del Convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o materias determinadas por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.

3.– La Comisión Negociadora, estará compuesta por la parte empresarial y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras al momento de la constitución de esa comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del servicio, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, se propone que la comisión paritaria asuma la facultad de analizar la evolución del servicio y realizar informes al respecto.

Sin perjuicio de la información necesaria que se pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de la calidad asistencial debida en la prestación del Servicio Público de Teleasistencia, las partes firmantes de este convenio estudiaran a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición para el personal adscrito al Servicio Público de Teleasistencia en el País Vasco, los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según este regulado por las administraciones públicas competentes.

Se elaborarán también informes para garantizar el cumplimiento de las normativas que fije el titular del servicio, a fin de que se realicen las contrataciones necesarias según lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio, atendiendo siempre a la evolución del número total de personas usuarias, las previsiones de crecimiento, el personal en activo, la optimización de los procesos y/o tareas, las nuevas encomiendas asumidas y los criterios que se establezcan en los procesos de licitación y adjudicación del Servicio Público de Teleasistencia, pudiéndose desde la comisión paritaria dirigirse al titular del servicio para recomendar su variación, modificación o mejora.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales, sito en Bilbao, Alameda de Urquijo n.º 2 planta 3.<sup>a</sup>. Se crea una cuenta de correo electrónico para la presentación de toda solicitud a la Comisión, con el nombre: [paritariaeuskadi@ilunionvidasenior.com](mailto:paritariaeuskadi@ilunionvidasenior.com)

Artículo 7.– Procedimiento para solventar las discrepancias en materia de descuelgue del Convenio Colectivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo es un mecanismo excepcional y extraordinario basado en el acuerdo y solo justificado por la existencia de causas económicas graves, entendiendo por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Cuando la empresa gestora del Servicio Público de Teleasistencia de Euskadi desee acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas, de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

Comunicación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras (RLT) de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLT pueda proceder a su examen. Apertura de un periodo de consultas de 15 días entre la empresa y RLT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Tras el agotamiento del periodo de consultas, y la intervención de la Comisión Paritaria, sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos PRECO (conciliación o mediación), en cuyo caso el arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE solo será posible con el acuerdo entre la empresa y la RLT.

El acuerdo necesario para la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo incluirá compromisos sobre el mantenimiento del empleo.

#### Artículo 8.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

La Representación Legal de los y las Trabajadoras, tendrá en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización de trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Convenio Colectivo y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

## CAPÍTULO II

### EMPLEO

#### Artículo 9.– Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso, que se detallan en el Anexo II. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

La descripción de las funciones profesionales y/o categorías se regula en el Anexo III al presente convenio, incluyendo las nuevas categorías de Supervisor/a CI y Supervisor/a de almacén. Dicho anexo se acordará a través de la comisión paritaria en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente convenio para ser añadido en el mismo mediante su envío a la administración competente para su publicación.

## Artículo 10.– Estabilidad en el empleo.

Con el fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de estabilidad a la plantilla, la empresa se compromete a tener un 90 % de personal con contratación indefinida.

Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, prácticas, formación y aprendizaje.

## Artículo 11.– Modalidades de contratación.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

Las modalidades contractuales serán las vigentes en la normativa laboral en cada momento.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Al respecto del contrato a tiempo parcial, el contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales. El personal vinculado por contrato de trabajo a tiempo parcial no podrá realizar horas complementarias.

## Artículo 12.– Plantilla, nuevas contrataciones

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento del servicio de acuerdo con los pliegos de licitación y demás normativa vigente.

Las contrataciones de personal serán única y exclusivamente función de la empresa, atendiendo siempre a criterios de igualdad, mérito, capacidad y adecuación de la persona candidata al perfil del puesto atendiendo siempre a los requerimientos del Servicio, las previsiones de crecimiento, el personal en activo, la optimización de los procesos y/o tareas, así como las nuevas encomiendas asumidas.

La bolsa de trabajo diferenciará las categorías profesionales existentes y para cada centro de trabajo, sin que esto limite la aceptación de un puesto en los otros centros de trabajo que la empresa deberá ofertar.

Por ello y al objeto de dotar dentro del personal temporal del mayor grado de garantías, acuerdan que las contrataciones se realizarán acudiendo a la relación de personal temporal que constituye la Bolsa de Trabajo y mediante el reglamento que se le otorga a la misma.

Existirá la posibilidad de que el personal pueda formar parte del listado en más de una categoría profesional, siempre que disponga de los requisitos exigidos o haya trabajado en las mismas habiendo superado el periodo de prueba.

Un/a mismo/a trabajador/a podrá estar incluido/a en diferentes bolsas de trabajo y con una puntuación diferente, según los días de alta en la empresa en cada categoría.

Personal temporal que compondrá la bolsa de trabajo:

1.– Personal incluido en la bolsa a fecha 1 de agosto de 2023.

2.– Será una lista de número cerrado, según el número de personas que se estime sea necesario para cubrir. Se cubrirán todas las ausencias de más de 2 días laborables cuando los días de ausencia del trabajador a cubrir, sean comunicados a la empresa con más de 30 días de antelación al inicio de la ausencia. Asimismo, se cubrirán todas las ausencias de más de 6 días laborables cuando el inicio de la ausencia del trabajador a cubrir sea comunicada a la empresa con menos de 30 días de antelación al inicio de la ausencia.

3.– El orden de la lista será por puntuación, basándose en los siguientes baremos:

3.1.– Por el número de días de alta en la empresa: 1 punto por cada 3 meses trabajados en el servicio. Máximo de 14 puntos, manteniendo la puntuación del personal actual en bolsa, independientemente de que supere estos 14 puntos.

3.2.– Por formación, adquirida antes de entrar en la empresa, relacionada con la categoría profesional en la que se forma parte de la bolsa, exceptuando la formación vinculada a la empresa: máximo 6 puntos. Una vez que la persona trabajadora forme parte de la bolsa de trabajo, ya no acumulará más puntuación por la formación.

- Curso de hasta 40 horas lectivas: 1 puntos.
- Curso de más de 40 horas lectivas: 2 puntos.
- Formación profesional de grado medio o superior: 3 puntos.
- Otras titulaciones regladas superiores: 5 puntos.

3.3.– Por experiencia en otras empresas y sin contar la desarrollada en la UTE, ya que está recogida en días de alta. Por cada año 1 punto. Máximo 2 puntos.

3.4.– Por acreditación de competencias según la descripción técnica del puesto de trabajo:

Dicha acreditación se realizará mediante entrevista por personal del Departamento de Recursos Humanos. Se valorarán para dicho baremo las cuatro competencias más importantes del puesto de trabajo (las que tienen mayor puntuación en la descripción del puesto), sumando 0,50 puntos por cada competencia acreditada. Máximo de 2 puntos.

3.5.– Valoración del trabajo desempeñado en la UTE: se puntuará con un mínimo de 0,5 puntos y un máximo de 2 puntos.

Ante un empate en la puntuación global obtenida, tendrá prioridad la persona con más días de alta en la empresa.

4.– Las vacantes que queden tras la oferta de promoción interna serán ocupadas por la persona de la bolsa de trabajo que en cada momento ocupe el primer lugar para las respectivas categorías profesionales.

Si en la fecha que se produce la vacante, la persona que ocupa el primer puesto en la última bolsa de trabajo publicada se encuentra en situación de IT, o cualquier tipo de licencia o permiso legalmente establecido, la contratación será cubierta temporalmente por la siguiente en la lista hasta que la persona que se encontraba en el primer puesto pase a estar en activo, momento en el cual se le asignará el puesto indefinido.

5.– Si el trabajador o la trabajadora de la bolsa rechaza el puesto de trabajo ofertado por la empresa sin causa justificada, se procederá de la siguiente manera:

- Ante la primera negativa: sin incidencia.
- Segunda negativa: se pierden la mitad de los puntos.
- Tercera negativa: se pierden todos los puntos.
- A la cuarta negativa sale de la bolsa de trabajo.

6.– Las justificaciones para acreditar la imposibilidad de aceptar una oferta serán las siguientes:

- Incapacidad absoluta, gran invalidez o incapacidad permanente total.
- Estar incapacitado para poder trabajar acreditándose con justificante médico emitido por el Servicio Público de salud. Se debe enviar la justificación a la empresa en un periodo de 48 horas.
- Maternidad o riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora: no se considerará como rechazo a una oferta, los casos de mujeres trabajadoras en situación de baja por embarazo de riesgo o por riesgo durante el embarazo, así como durante las 16 semanas inmediatamente siguientes a la fecha del parto.
- No se considerará renuncia injustificada aquellos rechazos a las ofertas de progenitores de un menor de tres años de edad que lo tengan a su cargo.
- Ejercicio de cargo público representativo o función sindical electiva.
- No se considerará renuncia injustificada aquellos rechazos a las ofertas pertenecientes a los otros centros de trabajo situados fuera de la provincia en la que el trabajador o trabajadora haya estado contratado/a hasta la actualidad.
- La prestación bajo cualquier modalidad de contratación o relación de servicios, siempre que no sean de carácter fijo o indefinido, se considera como negativa solo una vez y durante la duración de la misma no se le podrá volver a llamar.
- La razón justificativa del rechazo a la oferta deberá ser acreditada documentalmente ante la empresa en el plazo de 3 días laborables mediante entrega o envío de la misma.
- Se mantendrá la exclusión en la Bolsa de Trabajo correspondiente hasta el momento en que aporte la documentación justificativa de que haya cesado la situación que motivó la renuncia.

La RLT tendrá derecho a comprobar la documentación utilizada para valorar el baremo de «Experiencia y formación».

7.– Actualización de la bolsa de trabajo.

Trimestralmente se actualizará la lista mediante un registro digital donde se identifique siempre a qué centro de trabajo pertenecen las personas trabajadoras. Según las necesidades del servicio y si fuese necesario más personal se incluirá.

Se notificará por teléfono cuando exista necesidad de contratación, informando del tipo de contrato, jornada y posible duración.

La notificación mediante mensaje al móvil, llamada al móvil y llamada al teléfono fijo del domicilio de la persona. Si no se lograse contactar con la correspondiente persona, tras haber enviado un mensaje al móvil y dos llamadas, tanto al móvil como al domicilio particular, estas deberán ponerse en contacto con la empresa en el plazo de 24 horas. En caso de no poder contactar con la persona y que esta no se ponga en contacto con la empresa en el plazo de 24 horas, se pasará a la siguiente persona de la lista.

Se habilitará un Libro de Registro Digital para dejar constancia escrita de todas las llamadas y mensajes, en el que constará el nombre de la persona de la oficina que ha efectuado las llamadas, personas y números correspondientes de teléfono a los que se han realizado las llamadas, la fecha y hora en que se han producido.

La bolsa de trabajo y el Libro de Registro Digital, estarán a disposición de la Representación Legal de los y las Trabajadoras para cotejar el cumplimiento del reglamento y demás acuerdos aquí recogidos. Así mismo, a los trabajadores pertenecientes a la bolsa se les informará mediante correo electrónico de la puntuación obtenida. Dicha bolsa de trabajo se hará pública digitalmente para todos los centros de trabajo en un plazo de 15 días laborales con los datos anonimizados de las personas trabajadoras, excepto al comité que se le entregará con el personal identificado por nombre y apellidos.

#### Artículo 13.– Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

13.1.– Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes:

1.º El personal fijo con el mismo puesto/funciones y que pertenezca al mismo centro de trabajo, pero tenga distinto turno / horario de trabajo

2.º El personal fijo con el mismo puesto/funciones y que pertenezca a distinto centro de trabajo.

3.º El personal fijo de distinto puesto/funciones y que pertenezca al mismo centro de trabajo siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo mediante las pruebas pertinentes.

4.º El personal fijo de distinto puesto/funciones y que pertenezca a distinto centro de trabajo siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo mediante las pruebas pertinentes.

Si ninguna trabajadora o trabajador de la empresa tomara parte en la promoción, se acudirá a la bolsa de trabajo, según el reglamento regulado en el artículo 12.

Ante solicitudes que tengan igual preferencia, entre el personal fijo, dichas candidaturas se valorarán, según el baremo siguiente:

Personal con discapacidad: 2 puntos.

Antigüedad: 1 punto por cada año trabajado en la empresa.

En caso de empate, también, en la puntuación, se asignará al que tenga mayor antigüedad.

Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa:

- Responsable de Proyecto.
- Jefes/as de Área o de Sección.
- Técnicos.
- Supervisor/a.

13.2.– Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

13.3.– Garantías. Un miembro de la Representación Legal de los y las Trabajadoras participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 14.– Período de prueba.

Se establece un período de prueba de:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: treinta días laborables.

Grupo D: veinte días laborables.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15.– Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: dos meses.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días naturales.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 16.– Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 9.

La movilidad funcional tendrá carácter voluntario para la trabajadora o trabajador, y se producirá previo acuerdo con la trabajadora o trabajador, salvo cuando se produzca dentro de su grupo profesional, debiéndose ser preavisada esta modificación con un plazo superior a 7 días, argumentando las circunstancias que lo generan y el plazo de tiempo estimado para el que se produce. Se informará previamente a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

#### Artículo 17.– Movilidad geográfica.

Teniendo en cuenta el ámbito funcional del presente convenio, la movilidad geográfica para el personal tendrá carácter voluntario. Se informará previamente a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

#### Artículo 18.– Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en la empresa tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado y un acuse de recibo de cuantas solicitudes presente.

### CAPÍTULO III TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 19.– Jornada laboral.

19.1.– Durante la vigencia del presente convenio, se establece una jornada laboral de 1.612,5 horas anuales, con la excepción de los dos últimos años de vigencia del Convenio, para los cuales la jornada se establece en:

Año 2027: 1.605 horas.

Año 2028: 1.592 horas.

En el caso de que, por necesidades de la empresa, la trabajadora o trabajador tuviera que ceder un día de descanso de su calendario, la compensación sería de dos días libres, uno de ellos considerado como día trabajado a efectos de cómputo de su jornada laboral.

A las trabajadoras o trabajadores con horario nocturno se les considerará como día de trabajo el del inicio de su jornada laboral.

Se entiende por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento de Representación Legal de los y las Trabajadoras. En caso de no convenencia, cualquiera de las partes podrá recurrir a la autoridad competente.

Las reducciones de jornada aquí previstas tendrán impacto en jornadas de descanso. Para ello la empresa las hará efectivas a través del disfrute de un puente o día libre para el personal que desarrolla su trabajo de lunes a viernes, durante los años 2027 y 2028.

La empresa adecuara los horarios a todo el personal en jornadas diarias de 7,5 horas, salvo en el turno de noche que podrán adecuarse hasta las 9 horas.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la trabajadora o trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Todas las trabajadoras y los trabajadores que trabajen 5 o más horas continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada, a 25 minutos de descanso, que serán considerados como trabajo efectivo.

19.2.– Se acuerda no hacer uso unilateral del 10 % de flexibilidad que establece el artículo 34.2 del ET.

19.3.– La entrega de los borradores de los calendarios de trabajo a la RLT, se hará antes del 30 de noviembre y el calendario definitivo deberá de ser entregado al conjunto de la plantilla antes del 31 de diciembre. Incluirá el año natural y el mes de enero del siguiente año.

Antes del 31 de diciembre, la empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras acordarán el calendario de trabajo, con las jornadas y horarios a trabajar por cada trabajador y trabajadora.

Se facilitará, al menos trimestralmente, el calendario laboral al personal con cualquier tipo de contrato temporal en caso de continuar la contratación después de pasar el primer mes completo, se les hará entrega de los siguientes 2 meses antes del día 20 en que finaliza dicho cuadrante.

19.4.– En el caso de los y las trabajadoras a turnos, los días de ajuste de jornada anual se podrá solicitar cambiarlos en un plazo máximo de 10 días laborables desde la entrega de los calendarios por parte de la empresa, siendo efectiva dicha modificación en caso de existir acuerdo previo entre empresa y trabajador/a.

Dos de la totalidad de estos días, se podrán cambiar para su disfrute, independientemente que el cambio sea laborable por domingo/festivo, y los mismos se podrán disfrutar durante todo el año excepto el periodo estival, siempre se cumplan mínimos del dimensionamiento de la plantilla para ese día. El resto de los días se podrán cambiar fuera del periodo estival: laborable por laborable, y festivo/domingo por festivo/domingo.

En el caso que coincidieran 2 o más solicitudes para el mismo día, y se incumplieran los mínimos, para conceder dicho día se realizará un sorteo entre las personas que lo han solicitado.

Siendo efectiva dicha modificación siempre que haya el personal mínimo suficiente en cada puesto y turno de trabajo para prestar el servicio adecuadamente.

En el caso de los y las trabajadoras de lunes a viernes los días de ajuste de la jornada anual deberán elegirse antes del 15 de noviembre, comunicando con 7 días laborables de antelación la empresa el número de días correspondientes al ajuste de la jornada laboral anual y siendo efectiva dicha solicitud en caso de existir acuerdo previo entre empresa y trabajador/a.

Dado que en el momento de elaborarse el calendario anual no se conoce el periodo de disfrute de vacaciones de cada trabajador y teniendo en cuenta que esta situación afectará al cómputo anual de horas, para compensar las posibles diferencias generadas por esta circunstancia, se establecen los criterios siguientes:

- a) La regularización se efectuará en el trimestre siguiente a aquel en que queden fijadas las vacaciones.
- b) Si la diferencia de horas fuera a favor de la trabajadora o trabajador y elige el disfrute de manera acumulativa continuada, es decir, juntando todos los días resultantes, la empresa no obstaculizará en ningún caso esta fórmula, siempre y cuando se haya solicitado por escrito, con al menos 15 días de antelación. Si la solicitud coincidiese con la de otro trabajador de su mismo departamento y no fuera posible conceder más de uno, se optará por la primera que la empresa hubiera recibido, denegándose el resto, que deberán solicitar un nuevo periodo.
- c) En el caso de que se solicitara el disfrute en forma de días sueltos, la empresa podrá no autorizar todas aquellas solicitudes que resulten en sábados, domingos, o festivos, con la garantía de que como mínimo todo el personal podrá gozar de un domingo anual seleccionado a través de esta fórmula.
- d) Si la diferencia de horas fuera a favor de la empresa, la compensación la realizará el trabajador en alguno de sus días de descanso, no coincidiendo con sábado, domingo, festivo o puente, salvo que este lo solicite.

#### Artículo 20.– Flexibilidad horaria voluntaria.

Se podrá hacer uso de una flexibilidad horaria voluntaria (no aplicable en festivos ni fines de semana).

Para el personal con categoría de Teleoperador/a en turno de mañana o tarde de lunes a viernes, en horario de 09:00 a 16:30 horas, con los 25 minutos de descanso considerados como jornada efectiva de trabajo.

– Para este mismo personal, en el turno de mañana, flexibilidad en la hora de entrada, entrando hasta una hora y media más tarde.

– Para el turno de tarde, posibilidad de entrar hasta 1 hora antes y salir hasta 1 hora antes.

La flexibilidad se concederá a solicitud escrita del personal, con un compromiso de estabilidad en el nuevo horario durante 1 año, transcurrido el cual puede volver a su anterior horario.

#### Artículo 21.– Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir en un fin de semana al mes para los trabajadores que realizan turnos de fines de semana y festivos sin noches. El descanso será de un fin de semana al mes, en la medida de lo posible de viernes a domingo incluidos, para aquellos trabajadores que realicen turnos de fin de semana y noches, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

## Artículo 22.– Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 24 días laborables para todas las categorías profesionales. En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

En cualquiera de los casos, el período de disfrute estival de las vacaciones será el comprendido entre 1 de julio y el 30 de septiembre (ambos inclusive).

La empresa publicará cada año en diciembre los criterios de solicitud de los días de vacaciones.

En el caso de nuevas incorporaciones indefinidas, estas pasarán a ocupar el último puesto dentro de los grupos de elección establecidos en cada categoría profesional.

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, estableciendo para ello grupos regulados para la elección de las mismas en cada categoría, que podrán ser revisados anualmente por la Representación Legal de los y las Trabajadoras. En caso de discrepancia dentro de los grupos, primará el criterio de antigüedad dentro de la empresa.

El cómputo de los días de vacaciones se iniciará siempre en día laborable, entendiendo el mismo como el primer día de trabajo que corresponda la persona afectada en base a su calendario laboral.

Fuera del periodo estival, podrán fraccionarse las vacaciones según se acuerde voluntariamente entre la trabajadora o trabajador y la empresa, en la forma que se regule con la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Disponibilidad de hasta 3 días laborables de vacaciones al año por conciliación familiar para cuidado de hijos menores de 12 años o familiares de 1.er grado de consanguinidad o afinidad dependientes (sin que implique aumentar el número de días laborables de vacaciones a disfrutar). Solicitud con 48 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo, que será dado a conocer a las trabajadoras y trabajadores.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera del periodo señalado, siempre y cuando se preavise a la empresa con un mes de antelación a la elaboración del calendario, e indicando la fecha aproximada de solicitud de las mismas.

Aquellas personas trabajadoras con horario de lunes a viernes que acuerden un mínimo de 4 días de vacaciones seguidos en los meses de febrero y/o noviembre, obtendrán un día adicional de vacaciones que se disfrutará fuera del periodo estival, semana santa y navidad. Este beneficio solo será aplicable a las personas trabajadoras de operativa.

En el caso de personas trabajadoras a relevos que acuerden un mínimo de 5 días de vacaciones seguidos en los meses de febrero y noviembre, obtendrán un día adicional de vacaciones que se disfrutará fuera del periodo estival, semana santa y navidad.

Si alguna trabajadora o trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal (IT) en el momento de la solicitud de vacaciones, deberá acordar con la empresa el periodo de disfrute una vez que se haya incorporado a su puesto de trabajo nuevamente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que le corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que lo haya originado y el tiempo transcurrido.

Aquellas trabajadoras o trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones y de acuerdo con su relación contractual no esté previsto que vayan a trabajar todo el año, disfrutarán la parte proporcional que les corresponda, siempre que su permanencia en la empresa supere los 6 meses.

Durante el periodo de disfrute de las vacaciones, se percibirá el salario fijo mensual más los complementos de turnicidad y antigüedad. En el caso de los pluses variables de nocturnidad y festivos, el abono se realizará según el cuadrante de trabajo asignado.

En el caso de abono de vacaciones (por motivos de rescisiones de contratos sin que él o la trabajadora haya podido disfrutarlas) se percibirá el salario fijo más la media de los pluses variables de los seis últimos meses.

#### Artículo 23.– Jubilación parcial.

Las/os trabajadores/as siempre que reúnan los requisitos que recoge la normativa vigente, tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, siendo aceptada la misma por la dirección de la empresa, respetando los mecanismos establecidos por la ley aplicable o, en su caso, por los pactos o acuerdos sobre jubilación parcial.

Dichos trabajadores/as lo solicitarán a la empresa, la cual realizará la gestión, simultaneando la misma con una contratación indefinida de la bolsa de trabajo y según los criterios establecidos para la misma.

La contratación será a jornada completa en caso de que la jornada del contrato temporal de la persona jubilada parcialmente sea la mínima admitida en la legislación vigente.

Se acuerda elaborar un listado con el personal que durante la vigencia del convenio reúna los requisitos para poder acogerse al contrato relevo y facilitarlo en el INSS.

## CAPÍTULO IV

### ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

#### Artículo 24.– Estructura retributiva.

##### 1.– La estructura retributiva consistirá en los siguientes conceptos:

- Salario base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada y su importe será el siguiente:
  - Salario Base Año 2023: Tablas Anexo I (SB 2021 + 12,1 %).
  - Incremento Salario Base Año 2024: Anexo II (SB 2023 + IPC CAPV).
  - Incremento Salario Base Año 2025: SB 2024 + IPC CAPV (Garantizado 3 %).
  - Incremento Salario Base Año 2026: SB 2025 + IPC CAPV (Garantizado 3 %).

- Incremento Salario Base Año 2027: SB 2026 + IPC CAPV (Garantizado 3 %).
- Incremento Salario Base Año 2028: SB 2027 + IPC CAPV (Garantizado 3 %).

2.– Plus de antigüedad: se establece un complemento por antigüedad consistente en el 5 % del salario base el primer trienio y el 4 % el segundo y demás trienios con un tope de un 26 %, haciéndose efectivo a partir del día en que se cumpla.

A este efecto, se adicionarán todos los períodos que el trabajador o trabajadora hubiera estado prestando actividad en el servicio independientemente de si hubiera habido interrupciones y de la duración de las mismas.

3.– Plus de turnicidad: se establece un importe del 11 % del Salario base para todas aquellas personas que trabajen a turnos.

Se considerará trabajo a turnos, a aquel en que las trabajadoras y trabajadores tienen establecido un calendario rotativo de turnos (mañanas, tardes y/o noches) y prestación del servicio los domingos y festivos.

4.– Plus de nocturnidad: la cuantía de este concepto se recoge en el Anexo I y II, y su actualización se llevará a cabo en el mismo porcentaje que la actualización del salario base para toda la vigencia del convenio. Su abono comprenderá entre las 22:00 y las 07:30 horas. La franja de 07:00 a 07:30 solo será abonada en los casos de trabajadores que realicen turno de trabajo nocturno.

5.1.– Plus domingos:

Plus de domingos: las jornadas realizadas en domingo tendrán una retribución en la cuantía que se recoge en el Anexo I y II, y su actualización se llevará a cabo en el mismo porcentaje que la actualización del salario base para toda la vigencia del convenio.

5.2.– Compensación del trabajo en los festivos ordinarios, salvo los de especial significación regulados en artículo 25:

La Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

6.– Horas extraordinarias: no se realizarán horas extraordinarias, salvo por causas excepcionales. En todo caso, se abonarán con el 100 % de incremento sobre el precio hora, los días laborables y con el 150 % los días festivos. La empresa compensará preferentemente dichas horas con descansos, con un incremento del 100 %, tanto los días laborables como festivos.

7.– Exceso horario: el exceso horario generado como consecuencia de la actividad laboral por situaciones excepcionales, podrá ser acumulado hasta el último día del año natural. El mismo se podrá solicitar hasta el 15 de enero del año siguiente y disfrutarse hasta el 31 de marzo de dicho año. La solicitud deberá realizarse con 7 días laborables de antelación y la empresa contestará en los siguientes 3 días laborables.

8.– Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad y complementos de turnicidad, nocturnidad y festivos, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo

y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrataeadas mensualmente, salvo cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical. Para el abono de los festivos y nocturnos se realizará un promedio de los 6 meses anteriores al abono de las gratificaciones.

9.– Gastos de desplazamiento: la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando las cantidades si el personal se desplaza con su propio vehículo en la cuantía de este concepto se recoge en el Anexo I y II, y su actualización se llevará a cabo en el mismo porcentaje que la actualización del salario base para toda la vigencia del convenio.

Para el abono de estos gastos de desplazamiento u otros gastos suplidos que se puedan generar se deberán entregar los justificantes correspondientes, y se podrá realizar un adelanto de los mismos en nómina del trabajador, procediendo a su liquidación neta al finalizar el mes con la correspondiente hoja de gastos.

Artículo 25.– Festivos de especial significación. Festivos especiales de primera:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los siguientes días:

- a) El turno de noche del día 24 de diciembre y el turno de mañana y tarde del día 25.
- b) El turno de noche del día 31 de diciembre y el turno de mañana y tarde del día 1 de enero.
- c) El turno de noche del día 5 de enero y el turno de mañana y tarde del día 6 de enero.

Recibirá la retribución correspondiente a estos festivos especiales de primera en la cuantía de este concepto se recoge en el Anexo I y II, y su actualización se llevará a cabo en el mismo porcentaje que la actualización del salario base para toda la vigencia del convenio.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal/domingo por un solo turno de trabajo.

Se disfrutará de un día libre remunerado en compensación por cada festivo especial trabajado, el cual se solicitará con 7 días laborables de antelación y se podrá disfrutar durante todo el año natural salvo los meses de julio y agosto.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrará en situación de incapacidad laboral temporal, tendrá derecho a disfrutar del día libre remunerado en un plazo máximo de 3 meses tras su reincorporación, salvo los meses indicados de julio y agosto.

Artículo 26.– Compensación por incapacidad temporal por contingencias comunes, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

– Los y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, recibirán el complemento necesario para complementar el 75 % de la base reguladora desde el primer día hasta el día 20, en la primera baja del año, complementándose en las siguientes

al 60 % desde el primer día y hasta el día 20. En todo caso, a partir del día 21, inclusive, se complementará hasta el 80 % de la base reguladora.

En caso de intervención quirúrgica u hospitalización, la persona trabajadora percibirá el 100 % de la base reguladora durante los primeros 90 días desde el primer día independientemente de que se trate una incapacidad temporal por recaída de un proceso anterior o de que la intervención u hospitalización se produzca posteriormente a que la persona trabajadora se encuentre en incapacidad temporal por contingencia común. En adelante, percibirá el complemento correspondiente hasta completar de la base reguladora en cada momento al 80 %.

Los y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100 % de la base reguladora desde el primer día.

#### Artículo 27.– Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo.

La empresa concertará por su cuenta una póliza de seguro colectivo de cobertura de los riesgos de fallecimiento e invalidez por accidente de trabajo, en las siguientes contingencias e importes:

##### Coberturas y capital:

Fallecimiento por accidente laboral: 22.587 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral\*: 22.587 euros.

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente laboral\*: 22.587 euros.

Gran invalidez por accidente laboral\*: 22.587 euros.

Asistencia en viaje: no contratada.

Máximo por evento: 1.758.510,00 euros.

(\*) Coberturas y capitales no acumulables como consecuencia de un mismo accidente.

#### Artículo 28.– Anticipos.

La empresa vendrá obligada, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100 % del salario devengado en el momento de la petición.

#### Artículo 29.– Recibos de salarios.

La empresa facilitará los medios necesarios para que todo el personal tenga acceso a los recibos de salarios, que se ajustarán al modelo oficial aprobado por la administración competente.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 30.– Suspensión de contrato por maternidad, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

30.1.– El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

30.2.– En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

30.3.– En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

30.4.– Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 3.

#### Artículo 31.– Licencias retribuidas.

Los y las trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.– Por matrimonio o pareja de hecho legalmente establecida: 20 días naturales de permiso. Si esta licencia coincide con la fecha concedida de vacaciones, se podrá acumular a dicho período.

2.– Días de libre disposición: 2 a disfrutar a lo largo del año, que se disfrutará uno por semestre, y en cualquier turno. Se devengarán uno por semestre trabajado. La persona trabajadora avisará a la empresa con una antelación mínima de 7 días naturales de antelación. En caso de que el preaviso sea menor a 7 días, la empresa podrá negar el disfrute, siempre y cuando esté debidamente justificado. La confirmación por parte de la empresa deberá ser en los próximos 3 días desde el aviso de la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora se encuentre de baja, estos días se podrán disfrutar cuando se reincorpore dentro del año natural en que se han generado.

Se podrán acumular los dos días anuales de libre disposición en el segundo semestre.

Para el caso de los y las trabajadoras que hayan disfrutado de los mismos y hayan causado baja en la empresa antes de su devengo, la empresa podrá descontar dichos días disfrutados y no devengados del finiquito del trabajador.

3.– En los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días laborables de permiso ampliables por desplazamiento según lo previsto en el apartado 5.

4.– Por accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, 5 días laborables de permiso ampliables, por desplazamiento según lo previsto en el apartado 5.

5.– En los anteriores casos contemplados en los apartados 3 y 4, siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días naturales. Podrán ampliarse estos días haciendo uso de vacaciones u otros días libres a los que tenga derecho el trabajador, previa solicitud.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días naturales más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

6.– Por matrimonio de padres/madres, hijos/hijas y hermanos/hermanas: 1 día natural coincidente con la fecha de la celebración, que se ampliará en 2 días naturales más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.

7.– Por traslado de domicilio: 2 días naturales, que se ampliará en 2 días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento mínimo de 50 kilómetros.

8.– Por el tiempo necesario en caso de asistencia de la trabajadora o trabajador, a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador o trabajadora a la Dirección de la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica, y el justificante de asistencia a la misma. Dicha solicitud deberá formularse con una antelación mínima de siete días, salvo casos de urgente necesidad.

9.– Por el tiempo necesario en caso de asistencia del trabajador o trabajadora, para consulta y tratamiento, prestada en la Seguridad Social, de rehabilitación médico-funcional derivada de la discapacidad o a consecuencia de accidente laboral, en este caso se incluirá la asistencia prestada por mutuas laborales. Dicha solicitud deberá formularse con una antelación mínima de siete días, salvo casos de urgente necesidad.

10.– Uso de 16 horas anuales tanto para asistencia al médico de atención primaria de la Seguridad Social, como para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, o de personas designada por parentesco social, a médicos de atención primaria y/o

especialistas de la Seguridad Social, sin computar los tiempos de desplazamiento. Esta licencia será también aplicable en los casos de familiares que únicamente dispongan del seguro de Muface.

11.– A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

12.– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Por «deber inexcusable» se entiende la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

13.– Licencia retribuida por grado de parentesco social: para el cuidado de personas que cada trabajador y cada trabajadora elija para poder disfrutar de los permisos retribuidos en igualdad de condiciones que las reflejadas en los artículos 31.3, 31.4, 31.5, 31.10 del Convenio.

Para ello el/la trabajador/a deberá presentar los datos personales de una persona que para él o ella sean importantes en su vida, sea cual sea el grado de relación que tengan entre ellos/as y quieran participar de sus cuidados exclusivamente en los siguientes casos:

- Enfermedad grave.
- Accidente.
- Hospitalización con o sin intervención.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.
- Nacimiento o adopción.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho legalmente inscritas y justifiquen esta circunstancia mediante el certificado que lo acredite.

Todos los supuestos aquí descritos, salvo los que no se pudieran prever y a excepción del apartado 2, se solicitarán con 3 días laborables de antelación, salvo casos de urgente necesidad justificados. La empresa podrá hacer copia de dichos documentos justificativos a fin de controlar adecuadamente dichas licencias.

Partes médicas de reposo: los partes médicos de reposo no constituyen una licencia remunerada para él o la trabajadora. Si existe una situación de incapacidad temporal que imposibilite la prestación del servicio por parte del trabajador o la trabajadora, este deberá solicitar a su médico facultativo de cabecera de la Seguridad Social, el correspondiente parte médico de baja.

Las licencias reguladas en el presente artículo deberán iniciarse y disfrutarse en un día laborable, salvo aquellas indicadas en días naturales.

#### Artículo 32.– Licencias no retribuidas.

##### 1.– Licencia por asuntos propios.

Un máximo de 4 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses.

## 2.– Días de libre disposición no remunerados o recuperables.

Previo aviso con al menos 7 días laborables (salvo casos de urgente necesidad), justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

La persona trabajadora decidirá el carácter de recuperable o no remunerado una vez concedido el día por parte de la empresa.

Para la recuperación de estos días, en el caso de que se opte por esta, se acordará con la empresa las fechas de recuperación en un plazo máximo de siete días hábiles, desde la comunicación al trabajador de la aceptación del disfrute.

Estos permisos no deberán ser coincidentes, salvo que lo permita el servicio, con los meses de julio, agosto y septiembre ni con el período del 20 de diciembre al 6 de enero.

La empresa deberá dar respuesta en un plazo no superior a siete días hábiles desde la solicitud del trabajador o trabajadora.

Artículo 33.– Compensación por ejercer el derecho al voto fuera de la jornada de trabajo y durante la jornada electoral.

Regularización de la compensación con 7,5 horas remuneradas al personal que ejerza el voto fuera de la jornada laboral. El disfrute se realizará durante los 6 meses siguientes a la jornada electoral. Será imprescindible la presentación del justificante del voto. Plazos de solicitud y respuesta regulados de igual modo que las licencias por días de libre disposición.

Esta compensación no anulará el derecho al voto durante la jornada electoral, así como la solicitud del voto por correo, según establece la normativa laboral en vigor.

En el caso de que el trabajador hubiera permanecido en situación de incapacidad en el plazo de los 6 meses tras la jornada electoral impidiéndole el disfrute de la compensación regulada en este artículo, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de este día libre remunerado en un plazo máximo de 3 meses tras su reincorporación.

## Artículo 34.– Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años 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.

#### Artículo 35.– Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador o la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad, acumular el total de horas de permiso de forma ininterrumpida, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa, a cuyo efecto el período de lactancia se considerará equivalente a 24 días naturales.

Si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empleadora podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empleadora ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posiblemente el ejercicio de los derechos de conciliación.

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 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Adicionalmente se podrá solicitar una reducción de jornada de dos años más hasta que el menor cumpla 14 años.

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 concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 36.– Medidas para el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Aumento de la reducción jornada hasta un 60 % por cuidado de hijos menores de 12 años y/o personas con discapacidad o dependencia.

Derecho de acumular en jornadas completas la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años o personas a cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial para el personal con una reducción en porcentaje igual o superior al 33 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En caso de no llegar a un acuerdo en la distribución de los turnos y horarios para dicha acumulación, la comisión paritaria intentará acordar los criterios para llegar a un acuerdo entre las partes.

Solicitud de cambio de horario laboral, sin necesidad de reducir la jornada para una mejor conciliación familiar y la empresa valorará si es posible concederlo, en los casos en los que sea positivo para ambas partes.

#### Artículo 37.– Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

#### Artículo 38.– Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Sin reserva de puesto de trabajo fuera de los motivos de carácter familiar, de estudio y rehabilitación (excluidos los supuestos de excedencia especial del artículo 34 del Convenio) y solo durante el primer año de la excedencia.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

Salvo autorización expresa de la Dirección de la empresa, será incompatible para el personal a jornada completa el disfrutar de una excedencia voluntaria con garantía de reingreso automático, con el desempeño de actividades laborales de la misma categoría en cualquier otra empresa del sector de Teleasistencia en Euskadi.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Cuando los motivos sean de carácter familiar (excluidos los supuestos de excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares del artículo 34), de estudio o rehabilitación, y la duración

de la excedencia fuera superior a cuatro meses y no superior a un año, será con reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata, siempre que el número de trabajadores/as que coincida con este tipo de excedencias no sea superior al 5 % de la plantilla.

#### Artículo 39.– Excedencia forzosa.

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

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá así mismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### Artículo 40.– Infracciones a la normativa de tráfico y seguridad vial y adaptación del puesto por pérdida de puntos del permiso de conducir.

Cualquier empleado/a que, en el desempeño de las funciones atribuidas a su puesto de trabajo, precise de la utilización de un vehículo, ya sea de la empresa o particular, deberá respetar en todo momento las normas de circulación vigentes y velar por su seguridad vial y la de terceros.

El/La trabajador/a que cometa una infracción de las normas de circulación mientras realiza su actividad profesional y/o se encuentre en posesión del vehículo que la empresa ha puesto a su disposición deberá asumir el pago de la multa a la que dicha infracción pudiera dar lugar.

Si, como consecuencia de la demora en la tramitación de la respuesta a la sanción, se produjera un recargo en la multa, la empresa se hará cargo de dicho recargo.

Se consideran una excepción a la regla general anteriormente indicada las sanciones que se deriven del estacionamiento indebido de un vehículo de unidad móvil durante una intervención urgente. En esos casos, y debidamente justificada la intervención urgente, la empresa se hará cargo del importe íntegro de la sanción.

Es responsabilidad de la empresa el aseguramiento de sus vehículos, la realización de las revisiones periódicas obligatorias y las reparaciones por averías o accidentes. Es obligación del personal que utilice vehículos en su actividad profesional comunicar cualquier circunstancia que afecte a su capacidad física o psíquica según la normativa para la conducción de vehículos. Es este sentido, es obligatoria la comunicación a la empresa de la perdida de vigencia y/o la retirada del permiso de conducción. Esta obligación se extiende tanto a los casos de uso de vehículos de empresa como a la conducción de vehículos particulares en la actividad profesional.

Si el/la trabajador/a deja de estar en posesión de la autorización válida para conducir, deberá devolver inmediatamente a la empresa el vehículo y las llaves.

Si la retirada del carnet fuera inferior a 3 meses, al trabajador o trabajadora se le asignarán otras funciones dentro de su categoría profesional durante el tiempo de la retirada. Si la retirada fuera superior a 3 meses y hasta un máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto y turno de trabajo.

Se acordará con la Representación Legal de los y las Trabajadoras los casos en los que la empresa costeará los cursos de recuperación de puntos cuando la pérdida de los mismos haya sido en el ejercicio de las funciones propias de su trabajo.

En este sentido, y con el fin de garantizar el correcto funcionamiento y seguridad de los vehículos, es responsabilidad del/la trabajador/a hacer un uso correcto del vehículo que la empresa pone a su disposición y comunicar a su inmediato responsable cualquier anomalía o avería que observe en el mismo.

## CAPÍTULO V

### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 41.– Derechos sindicales.

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores y trabajadoras: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores y trabajadoras: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores y trabajadoras: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores y trabajadoras: 35 horas. A partir de 251 trabajadores y trabajadoras: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados o delegadas. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y

se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

**Secciones sindicales:** la empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A requerimiento del delegado o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes legales del personal salvo el crédito horario, del que disfrutarán en el caso de cesión de horas de estos representantes. En cuanto a su asistencia a las sesiones del Comité de Empresa, tendrá lugar con voz pero sin voto.

**Asambleas:** las secciones sindicales, los miembros del Comité de Empresa o el 20 por 100 del total de la plantilla podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 15 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

**Mesa negociadora:** las horas dedicadas a la participación en sesiones de la comisión paritaria o negociadora del convenio serán consideradas como de trabajo efectivo. Cuando corresponda a la persona trabajar la noche previa, estará eximida de ello si la sesión se celebra a la mañana, e igualmente lo estará de la noche siguiente si la sesión se prolongara más allá de las 14:00 horas.

**Comité Intercentros:** conforme al artículo 63.3 del ET, se constituirá un Comité Intercentros que estará formado por 10 miembros de pleno derecho y en representación de los diferentes centros de trabajo, guardando en cualquier caso la proporcionalidad de su representación en base a los siguientes criterios:

- El número de miembros que se le otorga a cada centro de trabajo para conformar el Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad, del número de miembros de cada Comité / Delegados y delegadas de personal, respecto del Comité Intercentros.
- El número de miembros de cada Comité de Empresa / Delegados y delegadas de personal, según los miembros asignados a cada centro de trabajo, guardando la proporcionalidad del número de delegados y delegadas obtenidos por cada candidatura en las últimas elecciones.

El Comité Intercentros tendrá como competencia fundamental la negociación colectiva.

## CAPÍTULO VI

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## Artículo 42.– Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

## a) Faltas leves.

1.– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2.– La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.– De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4.– La falta de aseo y limpieza personal.

5.– No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6.– El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7.– No portar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

## b) Faltas graves.

1.– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2.– La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.– Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4.– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5.– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6.– El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7.– Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8.– Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9.– La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10.– No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11.– La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves.

1.– Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2.– El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4.– Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5.– Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6.– Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

7.– Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.

8.– El acoso sexual y moral.

9.– Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10.– La negligencia que repercute en la salud o integridad de las personas usuarias del servicio.

11.– La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de las personas usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas al servicio.

12.– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13.– Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14.– La falta de disciplina en el trabajo.

15.– No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16.– Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio para la atención de situaciones de necesidad protocolizados.

17.– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18.– El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19.– La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20.– Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo: de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo: de 16 a 60 días.
- Despido.

Artículo 43.– Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador o trabajadora afectada tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días hábiles.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 44.– Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

### CAPÍTULO VII

#### FORMACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 45.– Principios generales de la formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Compromiso con la promoción del euskera, subvención de estudios en euskera: la empresa abonará el 50 % del coste de la matrícula en euskaltegi oficial a los/las empleados/as que acrediten a fin de curso haber superado el curso. La empresa destinará un máximo de 2.000 euros anuales por este concepto.

En el caso de que los importes a pagar superen dicha cantidad, se abonará en proporción hasta llegar a dicho tope máximo.

##### Artículo 46.– Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- 1.– Adaptar al titular al puesto de trabajo, y a las modificaciones del mismo.
- 2.– Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- 3.– Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- 4.– Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- 5.– Reconversion profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- 6.– Fomentar el uso y conocimiento del euskera.
- 7.– Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.

8.– Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

9.– Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10.– Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

11.– Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

#### Artículo 47.– Desarrollo de la formación.

1.– La Empresa fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 46 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2.– La formación del personal se efectuará a través del plan anual de formación establecido por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, o del Comité Intercentros si lo hubiera.

3.– La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4.– El personal de la empresa estará obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5.– La Empresa estará obligada a realizar anualmente la encuesta de necesidades formativas, sin perjuicio de la posibilidad del personal de la empresa de presentar a través de la representación unitaria o sindical del personal las sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6.– La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

7.– Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

8.– El coste de los planes de formación será asumido por la empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

##### Artículo 48.– Prevención de riesgos laborales y salud laboral. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado

derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

#### Participación del personal:

1.– Delegados y delegadas de prevención: los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.– Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de identificar, evaluar y eliminar y/o disminuir y mitigar mediante medidas preventivas los riesgos en materia de salud e higiene, riesgos psicosociales y ergonómicos. Dichas evaluaciones se realizarán acordándose su metodología con los y las Delegadas de Prevención.

Anualmente se diseñará y acordará en el Comité de Seguridad y Salud, la Planificación Preventiva anual.

Dicha Planificación Preventiva, será evaluada periódicamente y en el último trimestre del año, se elaborará un informe sobre lo ejecutado de la misma, acordándose la Planificación Preventiva del posterior año.

Tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1.– Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.
- 2.– Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- 3.– Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- 4.– Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- 5.– Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- 6.– Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:
  - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
  - Participación en los servicios de prevención.
  - Evaluación de los factores de riesgo.
  - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
  - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
  - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
  - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
  - Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno. Gestión de IT.

La Empresa acordará con la representación legal del personal la Mutua colaboradora que vaya a gestionar las incapacidades temporales.

## Artículo 49.– 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 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, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

**Preventiva.** Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Asistencial.** Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

**Reinsertiva.** El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

**Participativa.** Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

**No sancionadora.** El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

## Artículo 50.– Vigilancia de la salud.

1.– La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

En caso de efectuarse el reconocimiento fuera de las horas de trabajo, tanto el tiempo empleado en el desplazamiento como el tiempo empleado en la realización del reconocimiento será considerado como tiempo efectivamente trabajado, y se compensará con descanso.

2.– Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.– El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.– El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5.– Si tras el reconocimiento médico existiera algún caso de no aptitud del trabajador o trabajadora, la Empresa, en la medida de lo posible, facilitará un puesto de trabajo compatible con el estado de salud de la trabajadora o trabajador.

#### Artículo 51.– Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la parte empresarial deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

#### Artículo 52.– Gestión y protección medio ambiental.

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

En cumplimiento de este propósito, la Empresa y el Comité se comprometen a establecer prácticas y programas que favorezcan una gestión medio ambiental eficaz.

#### Artículo 53.– Ropa de trabajo.

La empresa queda obligada a entregar a los Técnicos de unidad móvil al menos dos uniformes de forma anual, incluyendo una prenda de abrigo de forma bianual, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrará el calzado.

También facilitará una prenda de abrigo a las y los teleoperadores que lo soliciten en el caso de hacer turno de noche.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

#### Artículo 54.– Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

#### Artículo 55.– Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1.– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2.– Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3.– Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género 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 por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### CAPÍTULO IX

#### PLANES DE IGUALDAD

##### Artículo 56.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociará y, en su caso, acordará, con la representación unitaria o sindical del personal, en la forma que se determine en la legislación laboral.

UTE Ilunion Sociosanitario-Ibermática aplicará un plan de igualdad propio, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 personas, 3 por la representación empresarial y 3 por la parte social.

Se señala como domicilio de la Comisión de Igualdad, a efectos de registro, el centro de trabajo el cual sea la sede principal de la empresa adjudicataria del Servicio de Teleasistencia de Euskadi.

## ANEXOS I Y II: TABLAS SALARIALES AÑOS 2023 Y 2024

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2023							
Grupos Profesionales	Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de nocturnidad	Domingos	Festivo 1 <sup>a</sup>	Kilómetros
A	Responsable de proyecto	3.050,46	42.706,48				
B	Jefes/as de sección	2.203,04	30.842,63	3,40 €	32,51 €	100,45 €	0,35 €
	Técnicos/as	1.961,73	27.464,29				
C	Supervisor/a	1.917,86	26.850,06	3,40 €	32,51 €	100,45 €	0,35 €
	Coordinación integración	1.874,03	26.236,41				
	Oficial Administrativo/a	1.694,33	23.720,68				
D	Oficial de Teleasistencia	1.613,40	22.587,67	3,40 €	32,51 €	100,45 €	0,35 €
	Teleoperador/a	1.613,40	22.587,67				
	Auxiliar Administrativo/a	1.613,40	22.587,67				
E (personal en formación) 75%	Teleoperador/a	1.210,05	16.940,75	3,40 €	32,51 €	100,45 €	0,35 €
	Oficial de Teleasistencia	1.210,05	16.940,75				
	Coordinación integración	1.405,52	19.677,30				
	Oficial Administrativo/a	1.270,75	17.790,51				
	Auxiliar Administrativo/a	1.210,05	16.940,75				

## ANEXO II: TABLA SALARIAL 2024

Grupos profesionales	Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Plus de nocturnidad	Domingos	Festivo 1 <sup>a</sup>	Kilómetros
A	Responsable de proyecto	3.145,03	44.030,38				
B	Jefes/as de sección	2.271,34	31.798,75	3,51 €	33,52 €	103,56 €	0,36 €
	Técnicos/as	2.022,55	28.315,68				
C	Supervisor/a	1.977,32	27.682,41	3,51 €	33,52 €	103,56 €	0,36 €
	Coordinación integración	1.932,12	27.049,73				
	Oficial Administrativo/a	1.746,86	24.456,02				
D	Oficial de Teleasistencia	1.663,42	23.287,89	3,51 €	33,52 €	103,56 €	0,36 €
	Teleoperador/a	1.663,42	23.287,89				
	Auxiliar Administrativo/a	1.663,42	23.287,89				
E (personal en formación) 75%	Teleoperador/a	1.247,57	17.465,92	3,51 €	33,52 €	103,56 €	0,36 €
	Oficial de Teleasistencia	1.247,57	17.465,92				
	Coordinación integración	1.449,09	20.287,30				
	Oficial Administrativo/a	1.310,14	18.342,01				
	Auxiliar Administrativo/a	1.247,57	17.465,92				

Anualmente se actualizarán a través de la comisión paritaria para su registro y publicación en la autoridad laboral competente.

### ANEXO III: DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES

Mediante el presente acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras, se establece el sistema de clasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores adscritas al servicio, por medio de categoría y grupos profesionales.

A través de la Comisión Paritaria, según lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio, se regularán las clasificaciones profesionales, según las necesidades del servicio y la asunción de nuevas encomiendas en el mismo, la definición de las categorías, sus funciones y competencias, quedando recogidas en la descripción técnica de los puestos. En el plazo de 6 meses a partir de la firma del convenio, se realizará la definición de categorías, grupos profesionales y descripción de puestos.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a varios criterios y sistemas:

Conocimientos y experiencia, iniciativa, responsabilidad, grado de gestión y complejidad.

Tendrán siempre como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, entre otros factores.

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 9 y la descripción técnica de los puestos, por razón de sus funciones y competencias, en las áreas, grupos profesionales y categorías que se definen en los siguientes apartados. Tales clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen del servicio no lo requieren.

Son así mismo, enunciativos las distintas funciones y cometidos asignadas a cada categoría o especialidad, pues todas las trabajadoras y trabajadores tendrán obligación de ejecutar cuantas tareas describen y las funciones que, a título orientativo, deben de desarrollar, dentro de los cometidos generales propios de categoría, sin menoscabo de su dignidad profesional y personal, ni la modificación sustancial de sus condiciones laborales individuales y/o colectivas, de manera unilateral y sin el acuerdo ni aceptación por parte de la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías o grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Grupo A:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas. Se encuentra en este grupo la siguiente categoría:

Responsable de proyecto: su misión es programar, gestionar, coordinar y evaluar las tareas a llevar a cabo y los recursos necesarios para la prestación de los distintos servicios que engloban el proyecto.

Grupo B:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan funciones con un alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Actuarán bajo instrucciones generales de otra persona o personas. Asimismo, se pueden responsabilizar de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se encuentran en este grupo las siguientes categorías:

Jefas/es de Sección: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias a través de la correcta operatividad y funcionamiento global del servicio asignado obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y procedimientos internos, coordinando para ello el empleo eficiente de los recursos humanos y técnicos asignados.

Se distribuyen en las siguientes secciones:

Responsable del Centro de Atención: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias y el adecuado funcionamiento global del Centro de Atención obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y protocolos internos.

Responsable del Servicio de Intervención Domiciliaria: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias y el adecuado funcionamiento global del Departamento de Intervención Domiciliaria (coordinación de intervención social, personal técnico de la unidad móvil y personal técnico de almacén), obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y protocolos internos.

Técnicas/os: implantan, explotan y mantienen los sistemas y procedimientos asignados, planificando, organizando y llevando a cabo las actuaciones del área asignada y su ámbito de actuación para el desarrollo y la mejora continua de la eficacia y la mejora de las operaciones de la compañía.

Se distribuyen en los siguientes departamentos:

Técnico de Operaciones: garantizar la adecuada implantación del Sistema de Gestión de Calidad en su ámbito de actuación, así como de su desarrollo y de la mejora continua de su eficacia, apoyar al Departamento de Formación corporativa en la detección de necesidades, gestión, ejecución y evaluación de los planes de formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la compañía, así como el asesoramiento al resto de las áreas de la empresa en esta materia. Apoyar al Responsable del Servicio en la implantación de nuevas encomiendas del Servicio.

Técnico de RR. HH: planifica, organiza y lleva a cabo las actuaciones del Área de RR. HH. Técnico Administrativo y Contable: planifica, organiza y lleva a cabo las actuaciones del Área de Administración y Contabilidad.

Técnico Informático: implantan, explotan y mantienen los sistemas informáticos para garantizar las operaciones del Servicio.

### Grupo C:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa por parte de los y las trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores o trabajadoras de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar la gestión directa de un conjunto de colaboradores y la supervisión de su trabajo. Se encuentran en este grupo las siguientes categorías:

Supervisora/or: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal a su cargo durante el turno de trabajo, para garantizar la continuidad asistencial a las personas usuarias del servicio de teleasistencia, coordinando para ello el empleo de los recursos humanos y técnicos asignados al departamento al que pertenezcan.

Se distribuyen en los siguientes departamentos:

Supervisión del Centro de Atención: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal teleoperador durante el turno de trabajo, para la correcta recepción y atención de llamadas, alarmas y gestión de emergencias recibidas por las distintas líneas, y de aquellos otros números que sean asignados en relación con las actuaciones de la central en el ámbito de la coordinación sociosanitaria.

Supervisión Técnica y de Unidad Móvil: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal Técnico de Unidad Móvil para garantizar la continuidad asistencial a las personas usuarias del Servicio de Teleasistencia y adecuada respuesta ante situaciones que requieran su intervención.

Supervisión Rutas: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal administrativo para garantizar la continuidad asistencial del Servicio.

Coordinadora/or de Integración Social / Coordinador/a de Atención Rápida: determinar y mantener las pautas de actuación personalizadas para cada persona usuaria con el objetivo de promover el contacto de la persona usuaria con su entorno sociofamiliar y favorecer su permanencia en el entorno cotidiano.

Oficial Administrativa/o:

De Gestión: planificar, organizar y realizar las tareas administrativas de forma autónoma, del departamento de pertenencia en el centro de trabajo o proyecto de acuerdo a las directrices establecidas.

De Almacén: realizar las funciones de organización y mantenimiento del almacén y de los materiales y del/los almacén/es a su cargo y asumir la responsabilidad del mantenimiento global de instalaciones, servicios, equipos, dispositivos y otros elementos necesarios para la prestación del Servicio de Teleasistencia, asegurando su correcto función.

### Grupo D:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de cierta autonomía que exigen alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores o trabajadoras.

Teleoperadora/or: atender y gestionar las llamadas entrantes y salientes del Servicio de Teleasistencia para dar respuesta a las necesidades y demandas de las personas usuarias, movilizando

los recursos necesarios en su caso, aplicando los procedimientos e instrucciones establecidos, manejando las herramientas telemáticas así como las técnicas y habilidades de comunicación, garantizando en todo momento la calidad del servicio, el trato personalizado y la confidencialidad de la información.

Oficial de Teleasistencia-TUM: intervenir, tanto desde el Centro de Atención como presencialmente en el domicilio de las personas usuarias, para atender los requerimientos de carácter no sanitarios, técnicos y/o domésticos que estos requieran o sean detectados por el Centro de Atención, favoreciendo su tranquilidad, bienestar y satisfacción con el servicio.

Auxiliar Administrativa/o: realizar las tareas administrativas básicas, siguiendo instrucciones concretas, del departamento de pertenencia en el centro de trabajo o proyecto de acuerdo a las directrices establecidas.

Grupo E:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que son contratados para formarles en las funciones del Servicio para su incorporación en la Bolsa de Trabajo, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Personal en formación: es el personal que con la aptitud, capacitación y/o titulación requerida, se encuentra contratado durante el periodo de formación interna del plan de acogida establecido, pudiendo optar a su inclusión en la bolsa de trabajo, si se dieran las condiciones oportunas según su reglamento. El proceso de formación será computado como periodo de prueba, de cara a su contratación plena y en el cálculo de los días en alta en la empresa.