



2025/29 **Convenio Colectivo Autonómico**
Ayuda a Domicilio

Illes
Balears

CCOO 
hàbitat

Contenido

V CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE BALEARES	5
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	5
Art. 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.....	5
Art. 2. Ámbito temporal y denuncia.....	5
Art. 3. Comisión paritaria	6
Art. 4. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares	8
Artículo 5. Vinculación a la totalidad.....	8
Art. 6. Condiciones más beneficiosas	9
Art. 7. Igualdad en el trabajo.....	9
CAPÍTULO II.- TIEMPO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN.....	9
Art. 8. Jornada, horario de trabajo y descanso semanal.....	9
Art. 9. Garantía jornada de contrato.....	11
Art. 10. Excesos de jornada.....	12
Art. 11. Vacaciones.....	13
Art. 12. Domingos, festivos y guardias.....	14
Art. 13. Permisos retribuidos.....	14
Art. 14. Permisos no retribuidos	16
CAPÍTULO III.- INGRESOS Y CONTRATACIÓN.....	16
Art. 15. Contratación, cobertura de vacantes y modificaciones de jornada....	16
Art. 16. Período de Prueba.....	16
Art. 17. Ceses en la empresa	17
Art. 18. Estabilidad de plantillas	17
Art. 19. Reducción de plantillas	17
Art. 20. Movilidad funcional.....	17
Art. 21. Excedencias.....	18
CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	19
Art. 22. Definiciones de categorías área social.	19
CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES.....	24
Art. 23. Estructura Salarial	24
Art. 24. Pago de nóminas.....	24

Art. 25. Salario base.....	24
Art. 26. Plus de insularidad	25
Art. 27. Pagas extraordinarias	25
Art. 28. Plus de nocturnidad	25
Art. 29. Antigüedad en la empresa	26
Art. 30. Plus de asistencia	26
Art. 31. Kilometraje.....	27
Art. 32. Plus productividad categoría Coordinador/a SAD	27
Art. 33. Plus dispositivo electrónico	27
Art. 34. Plus Teletrabajo	28
Art. 35. Uniformidad.....	28
CAPÍTULO VI. AYUDAS COMPLEMENTARIAS	28
Art. 36. Incapacidad temporal.....	28
Art. 37. Protección al embarazo	29
CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	30
Art. 38. Revisión médica.....	30
Art. 39. Condiciones de trabajo	30
Art. 40. Comisión sectorial de seguridad y salud	31
Art. 41. Salud laboral	31
CAPÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES	34
Art. 42. Derechos sindicales.....	34
CAPÍTULO IX Régimen disciplinario.....	38
Artículo 44. Régimen disciplinario.	38
Art. 45. Tramitación y prescripción	41
CAPITULO X. SUBROGACIÓN DE PERSONAL	41
Art. 46. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de las personas trabajadoras	41
CAPITULO XI. OTRAS DISPOSICIONES.....	44
Art. 47. Formación y promoción profesional	44
Art. 48. Desarrollo de la formación	45
Art. 49. Criterios de selección para la asistencia a cursos	46

Art. 50. Pacto de repercusión y competencia desleal	46
Art. 51. Ayudas especiales para gastos derivados de contingencias profesionales.....	47
Art. 52. Jubilación Parcial.....	47
CAPÍTULO XII. IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	47
Artículo 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación.	47
Artículo 54. Planes de Igualdad.....	48
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA	49
Artículo 55. Medidas para la Igualdad y no Discriminación.	49
CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES ADICIONALES	51
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -	51
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -	51
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. -	51
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. -	52
CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES	53
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.....	53
ANEXO I. TABLAS SALARIALES	53
Tablas salariales 2025.....	53
Tablas salariales 2026.....	54
Tablas salariales 2027.....	54
Tablas salariales 2028.....	55
Tablas salariales 2029.....	55
ANEXO II.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	56

V CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE BALEARES

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre personas físicas o jurídicas que de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente tengan la condición de empleadoras, cualesquiera que sea su forma jurídica y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquéllas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Baleares. Se excluye de aplicación el presente Convenio a aquellas empresas que presten servicios en locales, residencias o centros de cualquier tipo y que, esporádicamente, realicen algún servicio en el domicilio de los usuarios.

Art. 2. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears, retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de enero de 2025 con el correspondiente abono de las diferencias generadas hasta el momento, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029.

Aquellas cláusulas específicas donde se contenga una vigencia distinta a la mencionada anteriormente tendrán efecto desde el momento que en ellas se fije.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio durante el tercer trimestre del 2028.

Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora para iniciar las negociaciones del nuevo convenio en el último trimestre del año 2028.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Finalizado el plazo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año.

Denunciado el convenio, en tiempo y forma, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta que no se llegue a acuerdo expreso.

Durante la ultraactividad del convenio y hasta que no se llegue a ese acuerdo expreso se incrementará en el mes de enero los conceptos salariales en un 2,5%.

Art. 3. Comisión paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente, asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia, así como la de emitir informe sobre la apertura de nuevos ámbitos negociadores. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo periodo de consultas, no se hubiese procedido a acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión “ad hoc”, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o para lo establecido en los artículos 41.4 y 40.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el mencionado artículo 82.3, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.4 en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores) o en los casos establecidos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y/o la comisión específica “ad hoc” constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la comisión paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales

modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo de quince días desde la representación de la situación. Si la consulta, conflicto o discrepancia planteada fuera de carácter urgente, la comisión paritaria se reunirá en un plazo máximo de cinco días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuera, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. La comisión paritaria estará integrada por catorce personas, siete por la representación empresarial y siete por la representación sindical. Las personas designadas para formar parte de la comisión paritaria, deberán pertenecer a las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo

5. Con carácter general, la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas en el mismo día a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en los que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para evaluar, diagnosticar y aplicar medidas sobre igualdad entre mujeres y hombres, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Igualdad que será la

encargada de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23 de marzo).

7. El domicilio de esta comisión paritaria a efectos de registro y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Islas Baleares ubicados en la Avenida Compte Sallent n.º 11 en Palma de Mallorca.

8. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

- Por las organizaciones empresariales: APADIMIB y ASADE
- Por las organizaciones sindicales: SITEIB, UGT y CCOO.

Art. 4. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio

Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo. No obstante, lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Art. 6. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas individualmente entre empresas y trabajadores que representen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse íntegramente en cada una de las empresas.

Art. 7. Igualdad en el trabajo.

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

CAPÍTULO II.- TIEMPO DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN

Art. 8. Jornada, horario de trabajo y descanso semanal

1. A partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio, la jornada de trabajo será para todas las personas trabajadoras de 1735 horas anuales (la parte proporcional de las horas equivalentes desde la fecha de publicación) no pudiendo realizar más de 40 horas semanales en cómputo global anual de las que 35 de ellas serán destinadas a la atención directa de la persona usuaria, quedando las cinco restantes para los conceptos de desplazamientos, descanso para bocadillo, entrega de llaves y coordinación. Estas cinco horas serán proporcionales a la baja en función de la jornada de contrato que tenga la trabajadora familiar. En el caso de que por circunstancias del servicio, la suma de los tiempos de desplazamientos, descansos o coordinación fueran inferiores o superiores a los mencionados anteriormente, se ajustará al alza o a la baja el tiempo realizado de atención directa.

2. A partir del 1 de enero de 2026, la jornada de trabajo será para todas las personas trabajadoras de 1687,5 horas anuales, que se distribuirán en una media de 37,5 horas semanales, de las que 32,5 de ellas serán destinadas a la atención directa de la persona usuaria, quedando las cinco restantes para los conceptos de desplazamientos, descanso para bocadillo, entrega de llaves y coordinación. Estas

cinco horas serán proporcionales a la baja en función de la jornada de contrato que tenga la trabajadora familiar. En el caso de que por circunstancias del servicio, la suma de los tiempos de desplazamientos, descansos o coordinación fueran inferiores o superiores a los mencionados anteriormente, se ajustará al alza o a la baja el tiempo realizado de atención directa.

Fórmula:

Días año: 365

Días de descanso: 104 días libres + 14 festivos + 22 días laborables = 140

Días efectivos de trabajo: $365 - 140 = 225 \times 7,5 = 1687,5$ horas anuales

3. Cuando sea necesario que la persona trabajadora se desplace para recoger o devolver material u otros útiles necesarios para la prestación del servicio, ese tiempo y desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo, y deberá computarse a todos los efectos.

4. La formación obligatoria se considerará tiempo efectivo de trabajo. Por obligatoria se entiende tanto la que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como aquella que cada empresa considere necesaria para poder realizar las funciones de cada puesto de trabajo. En todo caso, la formación obligatoria será de obligada asistencia por parte de las personas trabajadoras. Si existiese formación considerada voluntaria se impartirá fuera del horario laboral y la persona trabajadora no estará obligada a realizarla.

5. El personal contratado a tiempo parcial (con una jornada inferior a 35 horas), tendrá preferencia en la ampliación de su jornada en el caso de que fuera necesario cubrir usuarios debido a vacantes, permisos, vacaciones, ampliación de los servicios, etc.

6. La jornada de trabajo se desarrollará preferentemente en jornada continua. En caso de que ésta se fraccione, sólo podrá hacerse en una sola vez, debiendo existir un descanso de al menos 2 horas.

7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción, teniendo como mínimo un fin de semana libre (sábado y domingo) al mes, excepto las personas trabajadoras contratadas específicamente para fines de semana, fijándose a estos efectos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, criterios de rotación entre los trabajadores de un mismo servicio.

8. Con fundamento en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los principios de protección de la salud y seguridad en el trabajo recogidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la siguiente regulación:

La coordinación y la recogida o devolución de material, que por la naturaleza y particularidades del servicio resulte imprescindible realizar fuera del horario de atención directa a las personas usuarias, podrá programarse, como máximo, una vez al mes, y siempre garantizando la mínima alteración posible de la jornada ordinaria de la persona trabajadora.

La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas. Excepcionalmente, y únicamente por necesidades justificadas de coordinación del servicio o para la realización de formación obligatoria, la jornada diaria podrá ampliarse hasta un máximo de nueve horas, (máximo una vez al mes) en todo caso respetando los límites y descansos mínimos legales previstos en la normativa laboral y en el presente convenio, y sin superar nunca el máximo legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente, en atención a las condiciones climatológicas singulares de las Islas y conforme a la obligación de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, desde el 1 de julio hasta el 15 de agosto de cada año, la jornada diaria de trabajo efectivo no podrá superar en ningún caso las ocho horas, salvo para realizar la recogida o devolución de material como se indica en el segundo párrafo de este punto, quedando prohibida cualquier ampliación de la jornada diaria durante este periodo. Esta medida tiene como finalidad prioritaria salvaguardar la salud y el bienestar de la plantilla frente a los riesgos derivados de las altas temperaturas ambientales, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo caso, se garantizarán los períodos mínimos de descanso entre jornadas y durante la jornada, así como el respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que la persona trabajadora quisiera tener un tiempo de descanso entre el fin de su jornada de atención directa y el inicio de la reunión de coordinación, se podrá pactar entre ambas partes una franja de descanso máxima de dos horas.

Art. 9. Garantía jornada de contrato

Con la finalidad de garantizar una jornada estable a las personas con categoría de Auxiliar de SAD que les permita mantener una estabilidad salarial mensual, se establece que las empresas garantizarán una jornada semanal para dichas

trabajadoras de atención directa a los usuarios de este tipo de servicios, incluido el tiempo dedicado a desplazamiento, coordinación, descanso y formación.

En el caso de tener que recuperar horas, las empresas podrán asignar prestación de servicios hasta dos horas antes del comienzo de la jornada habitual de la trabajadora o bien, hasta dos horas después de la misma.

Asimismo, se establece que las empresas podrán disponer de tres tardes anuales para la recuperación de las posibles horas de pérdida que se hayan generado.

Este artículo se suprime a partir del 01 de febrero de 2026.

Art. 10. Excesos de jornada

En todo caso, los excesos de jornada anual que superen la duración máxima establecida en el contrato serán compensados con días de descanso o retribuidos, siendo a la elección de la persona trabajadora siempre que sea posible sin menoscabar la organización de la gestión del servicio. Dichas horas, ya sea en forma de compensación horaria o de abonarse económicamente, estarán sujetas a un recargo del 75% sobre el valor de la hora salarial profesional. El cálculo de la hora profesional se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

Fórmula del cálculo salario/hora profesional para los años 2025, 2026 y 2027:

$[Sb \text{ (anual)} + pi \text{ (anual)} + pa \text{ (anual)} + pe(\text{anual})] / \text{horas anuales.}$

SB = Salario base.

PI= Plus Insularidad

PA= Plus Antigüedad

PE= Pagas extras

Fórmula del cálculo salario/hora profesional para los años 2028 y 2029:

$[Sb \text{ (anual)} + pi \text{ (anual)} + pa \text{ (anual)} + pe(\text{anual})] / \text{horas anuales.}$

SB = Salario base.

PI= Plus Insularidad

PA= Plus Antigüedad

PE= Pagas extras

Art. 11. Vacaciones

1. Para el año 2025 se establece un total de 30 días naturales de vacaciones.
2. A partir del 1 de enero de 2026, el período de vacaciones anuales será de 22 días laborables. Salvo acuerdo expreso entre empresa y comité de empresa, las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 11 días laborables. El primer período estará comprendido entre los meses de mayo a octubre y el segundo período estará comprendido entre los meses de noviembre a abril.
3. Para proceder a la elección de vacaciones se realizará un sorteo que determine qué personas trabajadoras comienzan la elección de dichos turnos, salvo acuerdo distinto entre empresa y Comité de empresa. En años posteriores se tendrá en cuenta el sorteo realizado con anterioridad para privilegiar a quienes resultaron menos favorecidos en aquél, estableciendo las rotaciones que se estimen adecuadas.
4. El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.
5. Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito.
6. Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa de la persona trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador o trabajadora disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores o trabajadoras que se pudieran ver implicados.
7. Las empresas elaborarán el calendario de vacaciones antes del 30 de noviembre del año natural anterior al disfrute de estas.

Art. 12. Domingos, festivos y guardias

Los días festivos trabajados serán compensados a razón de 100,42€ por día festivo trabajado a jornada completa. Será proporcional a la jornada laboral realizada.

Los domingos trabajados se compensarán a razón de 75€ por domingo trabajado a jornada completa. Será proporcional a la jornada laboral realizada. Se exceptúan de este incremento las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar servicios en estos días.

Las personas con categoría de coordinación o ayudante de coordinación que realicen funciones de guardia fuera de su jornada laboral, serán compensadas a razón de 80€ por cada semana de guardia.

El plus de los días festivos trabajados, así como el plus de domingos trabajados se verá revalorizado de acuerdo a los incrementos establecidos en el artículo 23 del presente convenio. Ambos pluses se incrementarán en caso de ultraactividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 13. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 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. Estos días se disfrutarán de forma consecutiva y a partir de la fecha del hecho causante, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa.
- c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos

días más. Estos días deben disfrutarse de forma consecutiva y a partir de la fecha del hecho causante, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. A tenor de lo establecido en el EETT.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) 4 días retribuidos al año por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- i) Un día por matrimonio de hijo, hermano o padres del trabajador cuando la misma coincidiera con horario laboral. Si la boda tuviere lugar fuera de la isla en la que se encuentre el centro de trabajo, dicho permiso se incrementará en un día más, y dos si es fuera de la Comunidad Balear.
- j) Los trabajadores tendrán permiso para acudir al médico de cabecera y especialista siempre que coincida su jornada con el horario de tales consultas médicas, teniendo que justificar su presencia en la misma.
- k) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de hasta 4 horas retribuidas al año para acompañar a los hijos menores de 16 años a consultas médicas así como también a familiares de hasta primer grado con una discapacidad mínima del 65%, debiendo preavisar a la empresa con un mínimo de dos días de antelación y haciendo entrega del correspondiente justificante.
- l) Las personas trabajadoras disfrutarán de 2 días de libre disposición al año. Estos días de libre disposición no se podrán acumular al período vacacional ni a los días festivos. Para disfrutar de los días de libre disposición, las personas trabajadoras deberán

acreditar una antigüedad en la empresa de cuatro meses y solicitarlo con 10 días de antelación. Dichos permisos se concederán por parte de las empresas por estricto orden de solicitud y siempre que su disfrute no menoscabe la organización de la gestión del servicio. A fin de garantizar la objetividad y la buena fe en la concesión, la empresa garantizará que, como mínimo, un 2% de la plantilla pueda acogerse a un día de libre disposición en la misma jornada, siempre que la actividad lo permita y sin menoscabar la correcta prestación del servicio.

Art. 14. Permisos no retribuidos

Quienes tengan a su cargo a un menor y hayan agotado el permiso retribuido del apartado k del artículo 13, tendrán derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable para poder acompañar a dicho menor a las consultas médicas, debiendo preavisar a la empresa y hacer entrega del correspondiente justificante.

Las personas trabajadoras tendrán permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tal como ordena la legislación aplicable.

CAPÍTULO III.- INGRESOS Y CONTRATACIÓN

Art. 15. Contratación, cobertura de vacantes y modificaciones de jornada

Se establece que se aplicará lo dispuesto en el artículo 18 del Convenio Colectivo Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal referente a las modalidades y tipos de contratación.

Art. 16. Período de Prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, se somete a un periodo de prueba que se tiene que formalizar por escrito y que no puede exceder del que indica la tabla siguiente:

- Seis meses para el personal con categoría de Director/a de SAD
- 45 días para el personal con categoría de Coordinador/a de SAD y Jefe/a Administrativo SAD
- 30 días para el resto de categorías de trabajo profesionales.

La incapacidad temporal supondrá la suspensión del periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el periodo trabajado.

Art. 17. Ceses en la empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa tendrá que notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de esta petición al menos con la antelación mínima de:

- 30 días naturales para el personal con categoría de Jefe Administración, Director/a de SAD y Coordinador/a de SAD.
- 15 días naturales para el resto de categorías de trabajo profesionales.

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.

Art. 18. Estabilidad de plantillas

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a suplir con contrataciones a las personas trabajadoras que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación y despido del trabajador, dejen temporal o definitivamente de prestar sus servicios en la empresa, excepto en los casos que puedan sustituirse con personas trabajadoras de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Dichas contrataciones se formalizarán en un máximo de siete días.

Art. 19. Reducción de plantillas

Si como consecuencia de que en los pliegos de condiciones, la Administración exigiese una reducción de personal en los servicios, la nueva empresa adjudicataria con respecto a la anterior, iniciará conjuntamente con los representantes de los trabajadores un proceso negociador para adecuar la plantilla a la nueva situación con preferencia de continuidad, en cualquier caso, para el personal con más antigüedad de la plantilla siempre y cuando disponga de la formación acorde a la Orden de la Consejería de Bienestar Social de 14 de octubre de 2000 en materia de Ayuda a Domicilio.

Art. 20. Movilidad funcional

La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas (accidentes, incapacidad temporal imprevista y aquellas contingencias que no se puedan prever con antelación), estén justificadas

las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de las personas trabajadoras.

Si se precisara destinar a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de empresa, delegados/as sindicales o delegados/as de personal, y los trabajadores y trabajadoras percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente al ascenso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Art. 21. Excedencias

Las personas trabajadoras que cuenten con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo entre quince días y dos meses. Su solicitud y concesión se realizarán por escrito. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez en períodos de dos años.

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un período de tiempo comprendido entre dos meses y dos años, con derecho a reserva del puesto de trabajo y a la automática reincorporación.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Cuando exista causa de suspensión del contrato de trabajo por las causas fijadas legalmente (ejercicio de funciones sindicales o de cargo público electo, etc.), el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto mientras duren las causas señaladas, debiendo comunicar a la empresa su reincorporación dentro del mes siguiente a la cesación de la causa que motivare la excedencia.

CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 22. Definiciones de categorías área social.

Director/a.

Coordinador/a SAD.

Ayudante de coordinación SAD.

Jefe/a Administrativo SAD.

Oficial Administrativo SAD.

Auxiliar Administrativo SAD.

Auxiliar SAD.

Director/a: Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa o centro. Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Coordinador/a SAD. Es el personal, con titulación y/o formación adecuada, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por titulados/as en trabajo social.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas o incluidas en el pliego de condiciones, siempre que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, o competencia profesional:

- Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización de trabajo.
- Organizar, al personal bajo su responsabilidad, elaborando para ello los correspondientes partes de trabajo.

- Coordinación y supervisión del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con ayudantes de coordinación y auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.
- Coordinación periódica con el/la responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio, por indicación de su superior jerárquico.
- Ejecutar las actividades administrativas e informáticas inherentes a su puesto de trabajo.
- Realizar informes de las personas usuarias, que sean solicitados.
- Realizar, cuando se estime oportuno, juntamente con la/el auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social de la persona usuaria. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta.
- Realizar visitas domiciliarias a las personas usuarias con las siguientes finalidades:
 - Inicio de servicio y presentación del/la auxiliar de ayuda a domicilio.
 - Seguimiento del servicio.
 - Resolución de posibles incidencias.
- Comunicar a su inmediato/a superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- Informar a las personas usuarias en colaboración con trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.
- Fomentar, directamente o a través del/la auxiliar, la integración y participación de las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio de todos aquellos servicios y programas encaminados a su bienestar social o calidad de vida.
- Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten las personas usuarias.

- Cuando se le encomiende, seleccionará los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.
- Organización y supervisión del trabajo del/la ayudante de coordinación.
- Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Ayudante de coordinación SAD. Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la Coordinador/a. Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- Comunicación y avisos telefónicos con Auxiliares de Ayuda a Domicilio, personas usuarias y personal técnico de la entidad contratante.
- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.
- Comunicar a su inmediato/a superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Jefe/a de Administración. Es el personal, que, con iniciativa y responsabilidad, actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio administrativo determinado, con el personal correspondiente del mismo. Desarrollará las funciones detalladas, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional. Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Oficial Administrativo/a SAD. Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes. Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

- Realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Auxiliar Administrativo/a SAD. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y dependiendo de los órganos directivos del centro realiza funciones básicas de administración. Desarrollará las funciones que les sean solicitadas y que tengan relación con su titulación y/o experiencia, habilitación o competencia profesional. Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Auxiliar SAD. Es el personal que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la Coordinación del Servicio. Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

- El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.
- Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
- Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
- Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.
- Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- Fomento de hábitos de higiene y orden.
- En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir estas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
- Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
- Cuidados básicos a personas incontinentes.
- Ayuda para la ingestión de alimentos.
- Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.

- Avisar al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.

Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

- Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
- Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.
- Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
- Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

- Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
- Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
- Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
- Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
- Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
- Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
- Fomentar estilos de vida saludable y activos.
- Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
- Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

Art. 23. Estructura Salarial

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a percibir íntegramente su salario mensual de acuerdo con los niveles retributivos correspondientes a su jornada ordinaria de trabajo según el contrato de trabajo firmado, en función de la clasificación de categorías profesionales que se reflejan en el anexo I y de acuerdo a con los siguientes incrementos:

- Desde el 1 de enero de 2026: 2% sobre las tablas del año 2025.
- Desde el 1 de enero de 2027: 4% sobre las tablas del año 2026.
- Desde el 1 de enero de 2028: 5,5% sobre las tablas del año 2027. • Desde el 1 de enero de 2029: 5,5% sobre las tablas del año 2028.

Art. 24. Pago de nóminas

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo, como máximo el quinto día de cada mes.

Art. 25. Salario base

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a percibir íntegramente su salario base mensual de acuerdo a su jornada ordinaria de trabajo según el contrato de trabajo firmado, en función de la clasificación de categorías profesionales que se reflejan en el anexo I y de acuerdo con los incrementos establecidos en el artículo 23.

El salario base se revalorizará en caso de ultractividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 26. Plus de insularidad

Atendiendo a la realidad insular de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, que implica para las personas trabajadoras de esta Comunidad una mayor dificultad para atender las necesidades básicas de la vida diaria por razones socioeconómicas, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un Plus de insularidad de acuerdo a los importes reflejados en las tablas salariales del anexo I y de acuerdo con los incrementos establecidos en el artículo 23. Este plus se abonará de manera proporcional a la jornada de trabajo.

El plus de insularidad se revalorizará en caso de ultractividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 27. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad más plus de insularidad, de acuerdo y en proporción a la jornada para la cual ha sido contratada. Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, siendo el primer devengo del 1 de enero al 30 de junio y el segundo del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las referidas gratificaciones serán satisfechas una junto con la mensualidad del mes de junio y la otra en la primera quincena del mes de diciembre. Será posible el prorrateo del abono de las pagas extraordinarias, siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes y antes del inicio del nuevo año. En caso de subrogación, la empresa entrante respetará la forma de abono de las pagas extraordinarias.

A la persona trabajadora que hubiese ingresado en el transcurso del año o cesase durante el mismo se le abonarán dichas gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Art. 28. Plus de nocturnidad

Todas las personas trabajadoras cuya jornada se desarrolla entre las 22 horas y las 06 de la mañana, se establece un complemento salarial del 25% sobre el salario base vigente en cada momento y sobre el plus de antigüedad en la empresa.

Art. 29. Antigüedad en la empresa

El cómputo de la antigüedad se iniciará el día de la incorporación de la persona trabajadora a la empresa y será abonada según las tablas reflejadas en el anexo I por cada trienio, siendo, a partir del día siguiente a la publicación en el BOIB de este convenio, el número máximo de trienios de seis. Este plus se abonará también en las pagas extraordinarias.

Este plus se revalorizará en caso de ultractividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 30. Plus de asistencia

La persona trabajadora que cuente con una antigüedad mínima de un año y que no haya tenido ningún día de absentismo durante el año, exceptuando las faltas de asistencia derivadas de incapacidad temporal, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por las personas trabajadoras en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del artículo 13 de este Convenio, tendrá derecho a percibir un premio como complemento salarial que se denominará plus de asistencia. En el caso que la persona trabajadora no permaneciera de alta durante la totalidad del tiempo del devengo del plus de asistencia, tendrá derecho a percibir el importe proporcional a los días que haya estado de alta en la empresa durante el período de devengo.

Para los años 2025 y 2026, este complemento salarial se abonará una sola vez al año y junto con el recibo del salario de enero del año siguiente a aquel que se toma como referencia para computar las faltas de asistencia. Por este plus se percibirá la cantidad reflejada en las tablas del anexo I a jornada completa y la parte proporcional a la jornada a tiempo parcial.

A partir del año 2027, este complemento salarial se abonará semestralmente, con un pago en el mes de enero por la asistencia entre los meses de julio y diciembre del año anterior y otro pago en el mes de julio por la asistencia entre los meses de enero y junio del mismo año. Por este plus se percibirá la cantidad reflejada en las tablas del anexo I a jornada completa y la parte proporcional a la jornada a tiempo parcial.

Al personal que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause baja en la empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del Premio de Asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios.

Este plus se revalorizará en caso de ultractividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 31. Kilometraje

Quienes por necesidades del servicio utilicen vehículo propio para desplazarse dentro de la jornada laboral, percibirán para el año 2025 la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido. Esta cantidad se abonará desde el inicio de su jornada hasta el final de la misma. En el supuesto que la persona trabajadora deba utilizar el transporte público para realizar los desplazamientos durante su jornada laboral y éste sea de pago, las empresas abonarán a la persona trabajadora el importe correspondiente al bono bus por los trayectos realizados, previa justificación por parte de la persona trabajadora.

Este plus no se verá revalorizado en caso de ultractividad.

Art. 32. Plus productividad categoría Coordinador/a SAD

Las personas trabajadoras con la categoría de Coordinador/a SAD, que acuerden con la empresa gestionar un número de expedientes de SAD superior al establecido en la disposición adicional cuarta de este Convenio, cobrarán un plus de productividad mensual, cifrado en las siguientes cantidades, según número de expedientes gestionados:

Ochenta y cinco expedientes: 40 euros brutos/mes.

Noventa expedientes: 80 euros brutos/mes.

Noventa y cinco expedientes: 120 euros brutos/mes.

Cien expedientes: 160 euros brutos/mes.

Este plus no se verá revalorizado en caso de ultractividad.

Art. 33. Plus dispositivo electrónico

Para las personas trabajadoras que acuerden con las empresas la utilización del teléfono móvil particular con el objeto de regular los registros de jornada y realizar demás funciones relacionadas con el trabajo, se establece un plus de 5 € mensuales durante el periodo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras que, por pactos individuales, vengán percibiendo por este concepto importes superiores a los aquí pactados, seguirán percibiendo hasta que quede absorbido por lo aquí establecido, momento a partir del cual quedará sometido a lo previsto para el resto de personas trabajadoras según el punto anterior.

Este plus no se verá revalorizado en caso de ultractividad.

Art. 34. Plus Teletrabajo

A las personas teletrabajadoras que presten sus servicios a distancia de manera no ocasional, con contrato de trabajo a distancia, la empresa les facilitará un equipo informático y telefonía móvil y el resto de los gastos relacionados directa o indirectamente con la prestación de servicio a distancia los cubrirá directamente la persona teletrabajadora percibiendo una compensación por los mismos en los siguientes tramos:

- Por tiempo superior al 30% e inferior al 50% de la jornada de prestación de servicio a distancia = 10 euros.
- Por tiempo superior al 50% e inferior al 70% de la jornada de prestación de servicio a distancia = 15 euros.
- Por tiempo superior al 70% de la jornada de prestación de servicio a distancia = 20 euros.

Este plus se revalorizará en caso de ultractividad de acuerdo al artículo 2 del presente convenio.

Art. 35. Uniformidad

Prevía devolución obligatoria, en cada ocasión, del uniforme usado, las empresas entregarán uniformes adecuados al clima de verano e invierno.

Se hará entrega de 2 uniformes de verano durante los meses de abril y mayo de cada año y 2 uniformes de invierno durante los meses de octubre y noviembre.

CAPÍTULO VI. AYUDAS COMPLEMENTARIAS

Art. 36. Incapacidad temporal

En caso de accidente laboral y enfermedad profesional la persona trabajadora percibirá el 100% del salario desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente, excepto en los casos de enfermedad común por situaciones especiales por menstruación incapacitante secundaria donde la persona trabajadora percibirá lo establecido en el apartado 1 del artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social completando además al 100% del salario.

El trabajador que requiera intervención quirúrgica percibirá el 100% del salario durante el período de hospitalización, quedando el resto de días de baja sometido a la Legislación vigente.

Art. 37. Protección al embarazo

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría y procurando mantener el turno habitual. La empresa dispondrá en todos los casos de la facultad de sustitución por otros trabajadores/as de la empresa.

Cuando se deduzca de la evaluación de riesgos que existe un puesto de trabajo que pueda producir daños a la madre o al feto, la empresa asignará otro puesto compatible con la condición de embarazo. De la misma forma se procederá cuando, aunque no exista un riesgo específico detectado en la correspondiente evaluación el estado físico o psíquico de la embarazada así lo aconseje. En ambos casos, a instancia de la trabajadora embarazada o de la propia dirección de la empresa, se estará a lo que el servicio de prevención aconseje en cuanto a cambio de puesto y seguimiento del caso. La empresa dispondrá de la facultad de sustitución por otro trabajador/a de la empresa.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y/o técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y mediante justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los delegados/as de Prevención podrán conocer y, en su caso, intervenir en la aplicación del presente artículo.

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 38. Revisión médica

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o bien para verificar si el estado de salud de las personas trabajadoras puede constituir un peligro para ellas mismas, para las otras personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. También se exceptúa en el caso de que así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Art. 39. Condiciones de trabajo

Las personas trabajadoras que tengan trato director/a con las personas usuarias de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio. De todos estos casos se dará la oportuna información a los delegados/as de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras asignadas a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente. Las personas trabajadoras con atención directa a los usuarios de los servicios dispondrán para el ejercicio de sus funciones de los elementos de protección precisos.

Las empresas estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad por cuya cuenta prestan los servicios de ayuda a domicilio los datos de los usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores/as siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia, con el fin de proponer la suspensión del servicio a dicho usuario.

Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a las personas trabajadoras en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieran condiciones de peso o especial padecimiento del usuario se procurará que tales tareas sean realizadas por personas adecuadas y especializadas.

Cuando surja un problema entre la persona trabajadora y la persona usuaria, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores/as o usuarios, a ser posible, de la misma zona. De dichas decisiones se dará cuenta previa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Art. 40. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de seis meses, la Comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente Convenio para el sector.

Art. 41. Salud laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo.

La empresa entregará a las personas trabajadoras un calzado adecuado cuando sea necesario.

Las personas trabajadoras deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la comisión paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando 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.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a las personas trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Asimismo, el empresario deberá consultar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los delegados/as de prevención constituyen la representación autónoma de las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados/as y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 40 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados/as de prevención.

La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y

convendrán su realización con las organizaciones sindicales. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL en el año 2000 se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de diez horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión sectorial de formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Salud laboral y drogodependencias. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial y voluntaria. Se facilitará apoyo a las personas trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva. El objeto fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

No sancionadora. Las personas trabajadoras que se acojan a un programa de tratamiento no podrán ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de las personas trabajadoras o en su defecto a las personas trabajadoras. La Comisión paritaria del Convenio concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación.

CAPÍTULO VIII.- DERECHOS SINDICALES

Art. 42. Derechos sindicales

Los Comités de empresa, los delegados/as de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- A. Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, 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, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o Tribunales competentes.
- D. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de las Personas trabajadoras y lo recogido en el presente Convenio.
- E. Los sindicatos con representación, pueden acumular mensualmente las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del Comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales en uno o varios componentes, indistintamente, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeñaba, con la única obligación de comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación.
- F. Las personas trabajadoras y personas trabajadoras que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duren dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.
- G. Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del Comité de empresa y/o delegados/as de personal y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y personas trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- H. A fin de no causar perjuicio alguno a las personas trabajadoras y personas trabajadoras y al servicio, la empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo

de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal.

I. Todos los contratos con la antigüedad superior a tres meses podrán concurrir como candidatos a delegados/as o miembros del Comité de empresa.

Garantías de los representantes del personal. Serán las garantías previstas en los apartados A), B), C) y D) y E) del artículo 68 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

La empresa facilitará a los Comités de empresa, delegados/as de personal y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales. Las empresas respetarán los derechos de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier persona trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado o afiliada a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la sección sindical será ejercida por los delegados/as sindicales.

Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado/a sindical a partir del 10 por 100 de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10 por 100 de las personas trabajadoras afiliadas sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo.

- De 25 a 100 personas trabajadoras, un delegado sindical.
- De 101 a 200 personas trabajadoras, dos delegados sindicales.

Estos delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Comités de empresa o delegados de personal, con excepción del crédito horario.

En las empresas de más de 200 personas trabajadoras se podrán constituir secciones sindicales que tendrán un delegado/a sindical, gozando éste, de los mismos derechos y garantías que los Comités de empresa o delegados de personal y dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de 20 horas.

Acumulación crédito horario para miembros de Comité de Empresas o delegados/as de Personal. Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentando los miembros de los comités de empresas, delegados/as de Personal y delegados/as sindicales. Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de Empresa o delegado/as de Personal por cada sindicato representado. A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de las empresas por escrito del miembro o miembros del comité cedente, con una antelación mínima de un mes.

La función de los delegados/as sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical.

A requerimiento del sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa de la persona trabajadora afiliada.

Las empresas y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas trabajadoras que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Asambleas. Los delegados/as de personal, Comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras y el 30 por 100 en los de menos de 50 personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa.

Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen los Comités de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de las personas trabajadoras, con preaviso de dos horas de antelación.

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 44. 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. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible 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 y no comunicar la ausencia al mismo, 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 de 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 residente o 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 residentes, usuarios/as, 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, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o 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 a la residencia o 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 hacía 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 de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
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 art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días
- Despido.

Art. 45. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados/as de Personal o delegados/as Sindicales, 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 diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Art. 46. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de las personas trabajadoras

Al término de la concesión de una contrata pública o privada, o de un acuerdo de acción concertada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio, se pacta que el 100% de los trabajadores/as de la empresa saliente imputables directamente y exclusivamente a la gestión del servicio y que dispongan de tres meses de antigüedad en la empresa así como de la formación que marca la Orden de la Consejería de Bienestar Social en materia del servicio de Ayuda a Domicilio, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión, cualquiera que sea su modalidad de contratación

(dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores/as que estuvieran reconocidos). Las personas trabajadoras adscritas al servicio con contrato de interinidad y aquellas contratadas justo antes de la subrogación correspondiente debido a una ampliación del servicio, serán subrogadas en su totalidad independientemente de cumplir o no los tres meses de antigüedad en la empresa saliente. Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquél por el que fueron elegidos.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica, pública, privada o de cualquier clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria, y ello, con independencia de que el servicio de ayuda a domicilio prestado a los usuarios, fuera objeto de nueva adjudicación por cualquier fórmula válida en derecho – total o parcial- por una administración pública distinta a la anterior.

Por tanto, el cambio de Administración Pública que promoció la nueva adjudicación del mismo servicio (por cualquier fórmula válida en derecho) no conllevará la extinción de la relación laboral de las personas trabajadoras adscritas al mismo y aplicará el mecanismo de la subrogación siempre y cuando se cumplan las condiciones y requisitos referidas anteriormente en el párrafo primero.

Previo a la publicación de la licitación o acuerdo de acción concertada, la empresa saliente deberá aportar a la Administración correspondiente el listado del personal a subrogar detallando el salario anual que percibe cada persona trabajadora, así como su antigüedad o categoría. Este listado debe publicarse junto con los pliegos que regirán el procedimiento.

En el supuesto de que un servicio, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o divida en distintas partes, zonas o lotes al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o lotes resultantes de la división producida. Lo anterior resultará de aplicación con independencia de que el servicio de ayuda a domicilio prestado, fuera objeto de nueva adjudicación por cualquier fórmula válida en derecho – total o parcial- por una administración pública distinta a la anterior

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente Convenio y naturalmente, de la administración adjudicataria) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que ésta no se le hubiera facilitado, y comunicará a la comisión paritaria

del presente Convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente. De no cumplir con los antedichos requerimientos y comunicación quedará automáticamente subrogada en la totalidad de la plantilla de la anterior empresa concesionaria de la gestión.

La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores/as de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación siguiente:

Acreditativa de la condición de sus trabajadores/as (en su caso, fotocopia simple de los contratos laborales vigentes).

Los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales).

Antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existentes (usuarios atendidos, jornada, horarios, etc.).

Relación de especiales circunstancias de los trabajadores/as (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc.).

Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla que estén vigentes. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante.

Documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones a la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior; en un plazo no superior a cinco días naturales

La empresa saliente en la contrata deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha.

Las empresas saliente y entrante respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa. En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzada el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de lo anterior preceptuado, no exime a la entrante de la subrogación en los derechos y obligaciones de los trabajadores/as ahora reconocida.

Las empresas que presten servicios de Ayuda a Domicilio se comprometen a aportar la documentación laboral de los seis últimos meses acreditativa de los trabajadores adscritos al servicio a la Administración correspondiente para su informe en el Pliego de Prescripciones Técnicas de futuras convocatorias públicas.

CAPITULO XI. OTRAS DISPOSICIONES

Art. 47. Formación y promoción profesional

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente o a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

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

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de las personas trabajadoras y a la promoción.

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

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en el sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.

- Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

Art. 48. Desarrollo de la formación

1. La Comisión sectorial de formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación en base a las cuales se elaborará, en los tres primeros meses, a la entrada en vigor del presente Convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.
2. Las personas trabajadoras de la empresa especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
3. La formación obligatoria de las personas trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa y fuera del horario de atención directa, siempre considerándose tiempo efectivo de trabajo.
4. Las personas trabajadoras asistentes a los cursos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.
5. Las personas trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión sectorial de formación.

6. Todas las personas trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

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

8. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Art. 49. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos las personas trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellas personas trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo.

Art. 50. Pacto de repercusión y competencia desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios de los acuerdos de acción concertada y licitaciones.

Para ello, se hace constar que el incremento de costes que supone el paso del año 2024 al año 2025, se cifra en un 2,8%, el incremento de costes que supone el paso del año 2025 al año 2026, se cifra en un 9,7%, el incremento de costes del año 2026 al año 2027 se cifra en un 4,4%, el incremento de costes del año 2027 al año 2028 se cifra en un 5,5% y el incremento de costes del año 2028 al año 2029 se cifra en un 5,5%.

La Comisión paritaria del Convenio establecida en el artículo 3.º, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comercializadas por las empresas que sean inferiores a los costes que resulten de la aplicación del presente Convenio en todos sus apartados.

Art. 51. Ayudas especiales para gastos derivados de contingencias profesionales

Las empresas atenderán las solicitudes de las personas trabajadoras de la empresa por gastos debidamente justificados y derivados directamente de situaciones de enfermedad profesional y accidente de trabajo padecidos por los solicitantes, tales como medicamentos comprados o rehabilitaciones profesionales pagadas una vez recibida el alta y hasta un máximo de dos meses después de recibir dicha alta para continuar con el tratamiento del daño a la salud todavía no reparado, el coste del cuidado retribuido debidamente justificado prestado a favor del trabajador o de los menores o incapacitados de hecho (ancianos, etc.) a cargo del trabajador accidentado durante el período de baja o en los tiempos de rehabilitación, y gastos análogos. Las empresas asumirán un importe máximo de 250€ por persona trabajadora para la suma de todos los costes justificados.

Art. 52. Jubilación Parcial

Siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la obtención de la jubilación parcial, podrá pactar con la empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario según lo establecido legalmente en cada momento.

CAPÍTULO XII. IGUALDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Artículo 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 54. Planes de Igualdad.

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el RD Ley 901/2020, salvo en lo que expresamente se prevea en este convenio colectivo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en el RD Ley 901/2020 cuando así resulte de su contenido.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

de puestos tal y como lo establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LA EMPRESA

Artículo 55. Medidas para la Igualdad y no Discriminación.

En cumplimiento de lo establecido en la letra b) del artículo 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas para aquellas empresas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del citado Real Decreto:

Igualdad de trato y no discriminación:

1. Los acuerdos de empresa relativos a la igualdad de trato y no discriminación deberán contener cláusulas que contribuyan a la integración y erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
2. Las empresas realizarán periódicamente una comunicación a la plantilla en la que se exprese el compromiso con la diversidad entre las personas trabajadoras y con la erradicación total de cualquier forma de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La primera comunicación deberá efectuarse en un plazo de 3 meses desde la publicación del presente convenio.
3. Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Acceso al empleo:

1. Las personas encargadas de los procesos de selección de personal deberán recibir formación específica en materia de diversidad LGTBI con la periodicidad que se acuerde en cada empresa.
2. Las empresas deberán revisar sus procesos internos de selección de personal para garantizar que no contengan sesgos implícitos o explícitos frente a las personas LGTBI.
3. Las ofertas de empleo se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
3. Clasificación profesional, promoción y ascensos: Las empresas deberán revisar los criterios y procesos de clasificación profesional, promoción y ascensos a fin de garantizar que no contienen sesgos implícitos o explícitos frente a las personas LGTBI.

Formación, sensibilización y lenguaje:

1. Las empresas integrarán en los planes formativos un módulo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. La formación, cuya periodicidad debe establecerse a nivel empresarial, deberá dirigirse a toda la plantilla y deberá incluir, al menos, los siguientes aspectos:
2. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación, así como su alcance y contenido.
3. Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
4. Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
5. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
6. Se asegurará que las comunicaciones internas utilicen un lenguaje respetuoso con la diversidad.
7. Se fomentará la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
8. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se reafirma el compromiso de no tolerar conductas que impliquen acoso o violencia hacia las personas LGTBI con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
9. A fin de conseguir este objetivo, las Empresas deberán elaborar o, en su caso, revisar los protocolos existentes en materia de prevención frente al acoso y violencia en el trabajo, a fin de incluir de forma específica al colectivo LGTBI.
10. Las empresas podrán incluir, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.
11. Permisos y beneficios sociales: Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
12. Las empresas que dispongan de políticas, procedimientos escritos u otra documentación interna en relación con las materias sobre las que versan las medidas planificadas dispondrán de un plazo de 12 meses desde la publicación del convenio para completar su revisión y, en caso de detectarse alguna situación de discriminación, adaptación.

CAPÍTULO XIII. DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -

Las partes firmantes del presente Convenio a través de la comisión paritaria llevarán durante la vigencia del mismo un seguimiento de los concursos y los acuerdos de acción concertada que desde las Administraciones puedan convocarse para la adjudicación de los contratos de ayuda a domicilio, con el fin de velar porque tales concursos se adecuen a la realidad del Convenio, y especialmente en lo referido al precio hora de asistencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

Para garantizar la estabilidad laboral de las personas trabajadoras, así como para ofrecer un servicio de calidad, es imprescindible que los concursos y acuerdos de acción concertada contemplen que todas las horas no realizadas por suspensión del servicio por motivos imputables a la persona usuaria (voluntarios y forzosos) puedan ser facturadas por parte de las empresas o entidades prestadoras del servicio.

La administración se compromete a abonar a las entidades prestadoras del servicio las horas suspendidas por las personas usuarias según el siguiente acuerdo:

- Horas no realizadas por ausencia puntual de la persona usuaria: el 90% sobre el precio hora del servicio.
- Horas suspendidas por ingreso hospitalario o en centro sociosanitario (residencia temporal...) de la persona usuaria: el 75% sobre el precio hora del servicio.
- Horas suspendidas por períodos de vacaciones o viajes de la persona usuaria: el 50% sobre el precio hora del servicio

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. -

Las personas trabajadoras únicamente podrán disponer de las llaves de aquellos domicilios en los que no exista otra posibilidad de acceso, es decir, cuando no haya ninguna persona que pueda abrir la puerta a su llegada. Se recomendará a todas las personas usuarias la instalación de un sistema de resguardo de llaves, como un cajetín o locker de seguridad, con el fin de evitar la distribución innecesaria de copias de llaves y reforzar la seguridad de la persona usuaria.

En los casos en los que sea imprescindible entregar una copia de las llaves a la persona trabajadora, la empresa estará obligada a custodiar una segunda copia en lugar seguro.

Esta copia deberá estar siempre disponible para garantizar el acceso del personal de sustitución en casos de vacaciones, bajas laborales, pérdida o robo de la llave principal.

En ningún caso la persona trabajadora será considerada responsable de la custodia, pérdida o gestión de las llaves del domicilio de la persona usuaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. -

Para salvaguardar la figura de la trabajadora social dentro de este servicio específico, se establece que el 80% de las personas con categoría de coordinador/a de SAD deberán disponer de la titulación de grado en trabajo social. Además, para garantizar un servicio de ayuda a domicilio de calidad para las personas usuarias, se acuerda que el número máximo de expedientes a gestionar por cada coordinador/a de SAD será de 78, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, en cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el artículo 32 del presente convenio.

CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Tablas salariales 2025

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director/a	2.988,47	121,60	18,03	150
Coordinador/a SAD	2.167,04	90,31	18,03	150
Ayudante Coord. SAD	1.650,94	70,62	18,03	150
Jefe Administración SAD	2.168,15	90,34	18,03	150
Oficial Administración SAD	1.862,30	78,68	18,03	150
Aux. Administración SAD	1.729,81	73,62	18,03	150
Auxiliar SAD	1.650,94	70,62	18,03	150

Tablas salariales 2026.

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director/a	3.048,24	124,03	18,03	152,25
Coordinador/a SAD	2.210,38	92,11	18,03	152,25
Ayudante Coord. SAD	1.683,96	72,04	18,03	152,25
Jefe Administración SAD	2.211,51	92,15	18,03	152,25
Oficial Administración SAD	1.899,54	80,25	18,03	152,25
Aux. Administración SAD	1.764,41	75,09	18,03	152,25
Auxiliar SAD	1.683,96	72,04	18,03	152,25

Tablas salariales 2027.

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*2)
Director/a	3.170,17	128,99	20	110
Coordinador/a SAD	2.298,80	95,80	20	110
Ayudante Coord. SAD	1.751,32	74,92	20	110
Jefe Administración SAD	2.299,97	95,84	20	110
Oficial Administración SAD	1.975,53	83,46	20	110
Aux. Administración SAD	1.834,98	78,09	20	110
Auxiliar SAD	1.751,32	74,92	20	110

Tablas salariales 2028.

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Plus Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*2)
Director/a	3.344,53	136,09	20	110
Coordinador/a SAD	2.425,23	101,07	20	110
Ayudante Coord. SAD	1.847,64	79,04	20	110
Jefe Administración SAD	2.426,47	101,11	20	110
Oficial Administración SAD	2.084,19	88,06	20	110
Aux. Administración SAD	1.935,91	82,39	20	110
Auxiliar SAD	1.847,64	79,04	20	110

Tablas salariales 2029.

Categoría	Salario Base(*14)	Plus Insularidad(*14)	Plus Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*2)
Director/a	3.528,48	143,57	20	110
Coordinador/a SAD	2.558,62	106,62	20	110
Ayudante Coord. SAD	1.949,26	83,39	20	110
Jefe Administración SAD	2.559,92	106,67	20	110
Oficial Administración SAD	2.198,82	92,90	20	110
Aux. Administración SAD	2.042,38	86,92	20	110
Auxiliar SAD	1.949,26	83,39	20	110

ANEXO II.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas LGTBI, tal y como se reconoce en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y se desarrolla en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre que regula medidas específicas para la protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral, así como la dignidad en el entorno de trabajo, las partes firmantes del V Convenio Colectivo de servicio de ayuda a domicilio de las Islas Baleares (en adelante, el «Convenio Colectivo») reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar, cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, manifestando así su tolerancia cero hacia cualquier conducta de esta naturaleza.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Por ello, el objeto del presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (en adelante, el «Protocolo») es el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la personas LGTBI, definiéndose las pautas que deben regir para prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos, con el fin de asegurar que todas las personas y, en especial, las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, puedan vivir con plena libertad su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo resulta aplicable a todas las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del Convenio Colectivo (en adelante, las «Empresas» o, en singular, la «Empresa»).

Asimismo, el Protocolo resultará de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la Empresa (incluyendo la alta dirección).
- Las personas sujetas a modalidades laborales formativas, voluntarios o en prácticas, con independencia de que perciban o no una remuneración.

- Todas las personas que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, así como profesionales independientes y autónomos.
- Las personas empleadas por empresas contratistas y subcontratistas que presten servicios para la Empresa.
- Las personas que visiten la empresa esporádicamente, como clientes o proveedores.
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una Empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Las personas trabajadoras cuya relación laboral o de prestación de servicios con la Empresa hubiera finalizado.
- Las personas candidatas que estén realizando el proceso de selección o en fase de negociación contractual.

El Protocolo será aplicable a todas aquellas situaciones que puedan constituir acoso o violencia contra las personas LGTBI y que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado de este, con independencia de que se lleven a cabo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- En los lugares de uso habitual por parte de la persona trabajadora; como en los lugares de descanso o habilitados para comer, instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
 - en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - en el alojamiento proporcionado por la Empresa;
 - en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; y
 - de forma telemática, bien sea a través de medios propiedad de la Empresa o personales, cuando se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

3. DEFINICIONES.

a) Acoso discriminatorio y violencia frente a las personas LGTBI: La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por tanto, este tipo de acoso discriminatorio se focaliza en las personas LGTBI e incluye todas las causas protegidas conforme a la Ley 4/2023 y al RD 1026/2024.

En este sentido, el art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, se mencionan conductas específicas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían considerarse acoso hacia las personas LGBTI, incluyendo a las personas trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBI.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.
- Uso de un humor homófobo y LGTBIfóbico.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

b) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

c) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

d) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

e) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

f) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

g) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

h) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

i) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o

bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

j) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

k) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

l) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

m) **Familia LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

n) **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q) **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- r) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
- s) Denuncia: contenido de la comunicación realizada por la persona denunciante que, estando relacionada con una eventual situación de violencia o acoso, resulte incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo.
- t) Expediente: documentación correspondiente a todas las actuaciones relativas al procedimiento.
- u) Comisión Instructora: órgano encargado de llevar a cabo la investigación conforme al procedimiento descrito en el presente Protocolo y de emitir el correspondiente informe vinculante con los resultados de dicha investigación.
- v) Persona Acosadora: persona que, habiendo sido investigada en el marco del presente Protocolo (Persona Investigada), se identifica en el informe final de la investigación como autor o partícipe en una situación de acoso o violencia contra personas LGTBI, en los términos definidos en el Protocolo.
- w) Persona Afectada: persona identificada en la Denuncia como potencialmente afectada por la situación de violencia o acoso descrita. La Persona Afectada tendrá la consideración de Persona Denunciante si formula directamente la Denuncia.
- x) Persona Denunciante: aquella persona que, estando incluida dentro del ámbito personal del presente Protocolo, comunique, a través de alguna de las vías habilitadas para ello, una Información incluida dentro del ámbito material de aplicación de este Protocolo. La Persona Denunciante tendrá la consideración de Persona Afectada si los hechos descritos en la Denuncia le afectan.
- y) Persona Investigada: persona identificada como potencial causante o partícipe de la situación de violencia y/o acoso manifestado en la Denuncia.
- z) Procedimiento de actuación: conjunto de actuaciones a desarrollar tras la detección de un caso de violencia y/o acoso en la Empresa, determinando quiénes las deben realizar y en qué plazo.
- aa) Protocolo: el presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

4. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

El Protocolo es un procedimiento ágil y rápido que, además de garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, protege la intimidad y dignidad de las personas afectadas y asegura la protección adecuada de la persona trabajadora presuntamente acosada en lo relativo a su seguridad y salud. Su alcance es interno, por lo que no excluye ni condiciona las acciones legales que las personas perjudicadas pudieran ejercer.

En concreto, los principios rectores del Protocolo son los siguientes:

a) Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad y de la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de la Persona Denunciante, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.

Por lo tanto, las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

b) Prioridad y tramitación urgente, asegurando agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.

c) Investigación exhaustiva, objetiva e imparcial de los hechos la cual será dirigida por profesionales especializados en el supuesto de que ello fuera necesario.

d) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas implicadas.

e) Protección de la víctima e indemnidad frente a represalias: garantizando que no se produzca trato adverso o efecto negativo en ninguna persona trabajadora como consecuencia de la formulación de Denuncia o manifestación dirigida a impedir la generación de una situación de acoso o a iniciar el presente Protocolo (sin perjuicio de las medidas que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsa). Dicha garantía alcanzará además a las personas que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos/as o frente a terceras personas.

En este sentido, queda expresamente prohibido cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra quienes presenten una Denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

f) Garantía de responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión Instructora durante la tramitación del procedimiento.

g) Garantía de adopción de las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra quienes hayan incurrido fehacientemente en conductas de acoso o violencia contra personas LGTBI, así como también contra quienes formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se garantizará la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

5.1 Inicio.

5.1.1 Comunicación de Denuncia.

Conforme al ámbito personal de aplicación del presente Protocolo, la persona que considere que está siendo objeto de una situación de acoso o violencia por motivos LGTBI, así como cualquier persona que pudiera tener conocimiento de que presuntamente se estuviera produciendo alguna de estas situaciones, podrá informar o formular Denuncia.

Si la Denuncia no es presentada directamente por la Persona Afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del Protocolo.

La comunicación de la Denuncia podrá realizarse a través de cualquiera de las siguientes vías:

– Por medio del canal de información habilitado en la Empresa, que garantizará la posibilidad de presentación anónima y la absoluta confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y de cualquier persona implicada.

– Por comunicación directa, verbal o escrita, al responsable del departamento, a un miembro del Comité Ejecutivo o Comité de Dirección, si existiera en la Empresa, o a un miembro de la Comisión Instructora. Los primeros tendrán la obligación de informar a la Comisión Instructora en el plazo máximo de 3 días hábiles desde que hubieran recibido la información.

La Denuncia deberá detallar, en todo lo posible, y de manera cronológica, los hechos del supuesto acoso, la posible identificación de testigos y la copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos y otra información que se estime pertinente.

El tratamiento de los datos personales se realizará conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos, informando a las personas afectadas de sus derechos y del uso de la información recabada.

A efectos de facilitar la redacción de escritos de Denuncia, se adjunta modelo como Anexo al presente Protocolo, que es de uso voluntario.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas (a sabiendas de su falsedad, de mala fe, maliciosas y con intención de dañar) podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de otras acciones que en derecho correspondan.

5.1.2 Comisión Instructora.

La Comisión Instructora se encargará de dar impulso a todas las fases del procedimiento y de levantar las correspondientes actas de las actuaciones, pudiendo solicitar la asistencia de profesionales externos en el procedimiento cuando así lo estime oportuno.

La Comisión Instructora estará formada por un mínimo de dos y un máximo de tres personas, en función de la estructura y recursos de cada Empresa. La concreta composición de la Comisión Instructora será determinada por las empresas, quienes, en función de las circunstancias del procedimiento, podrán externalizar la instrucción de la investigación.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora no podrán tener relación directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas, ni tener el carácter de Persona Denunciada, Investigada,

Denunciante o Afectada por los hechos objeto de Denuncia. Asimismo, deberán respetar el deber de sigilo profesional sobre cualquier dato e información que se revele en el marco del Procedimiento. En este sentido, cualquier incumplimiento del deber de sigilo sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento podrá ser objeto de sanción. La Comisión Instructora adoptará sus decisiones por mayoría simple.

5.1.3 Comunicación a las personas investigadas.

La Comisión Instructora se pondrá en contacto con la Persona Investigada, cuando ese contacto no perjudique la investigación. En cualquier caso, será necesario contactar con la Persona Investigada cuando se requiera su declaración, bien en el momento del trámite de audiencia o antes de finalizar el proceso de investigación.

Cuando se contacte a la Persona Investigada, la Comisión Instructora se identificará ante esta como encargada de la investigación de la Denuncia y le informará brevemente acerca de los hechos que se le atribuyen y del tratamiento de sus datos personales, que se realizará de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En ningún caso se informará a la Persona Investigada de la identidad de la Persona Denunciante.

5.2 Desarrollo de la investigación.

El Procedimiento se iniciará con la apertura por parte de la Comisión Instructora de un expediente de información o investigación, sobre el que se guardará absoluta confidencialidad y reserva.

Durante el Procedimiento se podrán practicar cuantas diligencias y pruebas se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados. La presunta Persona Afectada y la presunta Persona Investigada podrán proponer en las entrevistas la práctica de diligencias por parte de la Comisión Instructora.

Las entrevistas que se lleven a cabo en el seno de la investigación se podrán acreditar mediante grabación, en cuyo caso se advertirá a los entrevistados de esto y se les informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece la LOPDGDD. En todo caso, se ofrecerá a los entrevistados la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación, en su caso.

Se incluirá en el Expediente la documentación detallada de todo el procedimiento de investigación, incluyendo todos los documentos que se vayan recabando y las actas de las entrevistas que se mantengan y/o las grabaciones de éstas.

Para ello, la Comisión Instructora redactará acta escrita de los hechos relevantes de las entrevistas que realicen. Las actas deberán firmarse por la persona entrevistada y por los entrevistadores. Asimismo, se procederá a informar en todas ellas de los extremos que exige la legislación vigente en materia de protección de datos.

5.3 Medidas cautelares.

Tras la recepción de la Denuncia, se podrán adoptar medidas cautelares o preventivas que aparten a la Persona Afectada de la Persona Investigada mientras se desarrolla el Procedimiento de actuación hasta su resolución.

Estas medidas cautelares no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de los sujetos afectados y en ningún caso tienen naturaleza sancionadora. Las medidas cautelares no están limitadas, pero pueden incluir las siguientes:

- (i) Trasladar a los sujetos afectados a otro departamento o ubicación de manera temporal.
- (ii) Modificar temporalmente las tareas o responsabilidades habituales de los sujetos afectados.
- (iii) Conceder un permiso retribuido a los sujetos afectados durante la investigación.

5.4 Resolución.

La investigación concluirá con un informe vinculante final, sin que todo el procedimiento pueda extenderse más de un mes desde la recepción de la Denuncia, salvo que la Comisión Instructora amplíe el plazo por tratarse de un caso de especial complejidad, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales.

El informe vinculante emitido por la Comisión Instructora deberá concluir en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del Protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del Protocolo.

La resolución tomada por la Empresa se notificará a la persona supuestamente acosadora. Asimismo, se informará a la Persona Denunciante de la finalización del procedimiento.

El contenido del informe vinculante final será confidencial y únicamente podrán tener acceso al mismo los miembros de la Comisión Instructora y la dirección de la Empresa.

La Empresa tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión Instructora.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se archivará la Denuncia.

6. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN.

6.1 Comunicación y difusión.

El presente Protocolo será difundido activamente en todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, garantizando su disponibilidad en los idiomas mayoritarios de la plantilla. Se elaborará una versión en lenguaje claro y con apoyo visual para facilitar su comprensión a todas las personas trabajadoras.

6.2 Medidas de sensibilización y seguimiento

Las empresas implementarán medidas preventivas, tales como formación anual obligatoria en materia de igualdad y diversidad, campañas de sensibilización, y la evaluación periódica de riesgos psicosociales con perspectiva LGTBI.

La Comisión Instructora realizará un seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras y de protección.

