

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15471 *Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Provivienda.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Provivienda (código de Convenio n.º 90011702011999), que ha sido suscrito, con fecha 2 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 2 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE PROVIVIENDA

CAPÍTULO I

Partes firmantes y naturaleza jurídica del convenio

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Son partes firmantes del presente convenio Colectivo, las personas representantes delegadas a tal fin por parte de la entidad, y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (U.G.T.) en representación de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a todas las partes comprendidas en el ámbito territorial, personal y funcional de este convenio.

CAPÍTULO II

Ámbitos y normas generales

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan contrato de trabajo por cuenta ajena, bajo legislación española, en todos los lugares incluidos en su ámbito funcional.

Artículo 5. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en toda la entidad, incluyendo todas las oficinas o centros de trabajo propios y/o ajenos donde presten servicios las personas trabajadoras de Provivienda y las situaciones de trabajo a distancia y teletrabajo, desarrolladas en el mismo.

Artículo 6. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2026.

Los acuerdos sobre incrementos salariales, asumidos por las partes firmantes, entran en vigor con efectos a 1 de enero 2024, y los acuerdos sobre el establecimiento de la jornada laboral anual, distribución de la jornada laboral anual y jornada intensiva, en la fecha del 12 de marzo de 2024, fecha de firma del acuerdo.

Artículo 7. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla algunas de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegará, en su caso.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo serán revisadas en el supuesto en que, por disposición legal, reglamentaria o por decisión judicial se declare la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas pactadas.

Las partes vendrán obligadas a iniciar las negociaciones en el plazo de un mes –o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral–, acordándose la nulidad, bien sólo de las cláusulas afectadas por la resolución judicial o bien la de todo el convenio, si se estimara que la nulidad dictada afecta o puede afectar al conjunto del texto normativo.

En todo caso, si en el plazo de seis meses no se alcanzara acuerdo, el texto inicialmente pactado perderá su eficacia a todos los efectos. En tanto no transcurra dicho

plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del convenio no afectado por la Resolución Judicial que declare la nulidad o ilegalidad. Podrá estimarse la vinculación de las partes a un arbitraje o mediación en caso de desacuerdo.

Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 9. *Aplicación de las mejores condiciones.*

Firmado y publicado este convenio y habiendo desplegado todos sus efectos, si hubiere, previas al mismo, condiciones más beneficiosas de carácter personal implantadas por la Organización, cuando aquéllas superen las especificadas en este convenio se mantendrán en su totalidad de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Las mejores condiciones económicas que se vinieran disfrutando con anterioridad a la firma del presente convenio, se integrarán en el complemento salarial personal «ad personam».

Artículo 10. *Derecho supletorio.*

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, las demás disposiciones de carácter general y las reglamentaciones específicas de aplicación en el ámbito de la Acción e Intervención Social, de los Servicios Sociales, además de la legislación que sea de aplicación en esta materia y que se promulgue en el ámbito de las diferentes comunidades autónomas.

Ante un posible cambio legislativo de la jornada anual máxima de trabajo efectivo, ésta se ajustará a lo establecido en la modificación legal de aplicación.

Ante un posible cambio legislativo de los permisos retribuidos por nacimiento de hijo/a, en el caso de que superen las 18 semanas de permiso establecidas en este convenio colectivo, no existirá ampliación de los mismos por parte de la entidad.

El presente convenio respetará como condiciones mínimas lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, así como lo establecido en los distintos convenios provinciales o autonómicos de Intervención Social que pudieran ser de aplicación en los centros de trabajo de Provivienda por su ubicación territorial, respetando en todo caso la prioridad aplicativa entre los distintos convenios que se establece en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.*

Se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio en el BOE.

Estará compuesta por parte de:

- La Representación Sindical, al menos, por un/a representante por cada uno de los sindicatos negociadores.
- La Representación de la Dirección, por el mismo número de personas que salga del grupo anterior.
- Todos ellos con sus respectivos suplentes.

Cada una de las partes negociadoras de este convenio, tendrá asegurada, cuanto menos, un/a representante en la Comisión, si bien cada una de ellas contará en la misma con igual proporción de voto que la derivada de la Mesa Negociadora.

Todos los acuerdos deberán tomarse por mayoría absoluta de las representaciones de la parte social y de la entidad con derecho a voto.

Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria:

- a) La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de sus componentes, mediante correo electrónico, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
- b) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la Dirección un miembro como mínimo y el 50 % de la representación sindical anteriormente descrita.
- c) La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría absoluta de votos de cada una de las representaciones.
- d) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio le sean sometidas por cualquiera de las partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría absoluta de cada una de las representaciones. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
- e) Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, así como las discrepancias que pudieran surgir, las partes convienen someterse al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Mediar o arbitrar en los conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir de la interpretación del presente convenio, y que afecten a personas trabajadoras de diferentes ámbitos de la Organización.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo acordado en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, provisión de vacantes, contratación y cese

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación del trabajo, corresponderá a la Dirección, sin merma de las atribuciones y derechos que la ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes legales.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante del mismo.

Artículo 13. Subrogación.

A efectos de subrogación se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social que esté en vigor, aplicándose en los términos que establezca.

Artículo 14. Medidas de no discriminación.

En materia de relaciones laborales y contractuales no habrá discriminación por razones de racialización, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, religión, etnia, opción política, sindical o edad.

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

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

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

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a implementar aquellas medidas definidas en el plan de igualdad en vigor en Provivienda.

Artículo 15. Provisión de vacantes y puestos de nueva creación.

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad, competencia técnica, promoción interna, confidencialidad, máxima participación y atracción y fidelización del talento.

Para la cobertura de dichos puestos y vacantes se seguirá lo contemplado en el procedimiento interno que Provivienda establezca a tal fin. En dicho procedimiento se recogen los criterios de promoción interna y/o selección externa que la entidad establezca en cada caso.

En las ofertas de trabajo internas se publicarán los criterios y baremación de los mismos: ponderación de entrevista, CV y prueba técnica.

Los trabajadores y las trabajadoras que participen en procesos de selección interna podrán solicitar retorno individual de su valoración a la entidad, que lo articulará con la persona o personas responsables de dicho proceso.

La provisión de vacantes y la cobertura de puestos de nueva creación se ofrecerán, en primer lugar, en promoción interna. La persona trabajadora tiene preferencia sobre la no contratada para ocupar ese nuevo puesto de trabajo o vacante; del mismo modo, se posibilitará la reubicación de las personas trabajadoras afectadas por reestructuración de las áreas de trabajo o que estén adscritos a programas que estén próximos a finalizar, siempre que, exista igualdad de perfil y capacidad, contando con una puntuación adicional.

Quienes hayan promocionado internamente, no podrán presentarse a una nueva promoción interna hasta pasados tres meses desde su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Las nuevas personas contratadas no podrán presentarse a una promoción interna hasta haber superado el periodo de prueba, excepto los grupos 3 y 4, que requerirán, al menos, tres meses de antigüedad.

En el caso de que las personas trabajadoras tengan un contrato cuya fecha de finalización sea inferior a la superación del periodo de prueba podrán participar en los procesos de promoción interna.

En los procedimientos de carácter urgente, se podrá convocar de manera simultánea, la promoción interna y externa, manteniéndose, en todo caso, el derecho preferente de la persona contratada.

Se exceptuará la promoción interna en las siguientes situaciones:

- Puestos contemplados en el Grupo 0 del sistema de grupos profesionales.
- Puestos destinados a cubrir por contratos de trabajo de duración determinada, bien por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En los procesos de selección se tendrá una especial consideración hacia las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios para la entidad con anterioridad.

Artículo 16. *Contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas al amparo de cualquiera de las modalidades contractuales que se encuentren legalmente en vigor, prevaleciendo un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la entidad como al personal, eliminando todo tipo de desigualdades en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial. Qué contribuya a la captación de talento para la entidad, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo. Con el fin de conseguir que la atención a los usuarios y usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible. Se priorizará la contratación indefinida.

El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley para cada modalidad contractual.

Los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato en el momento de la firma.

Por otra parte, la Dirección de Provivienda tendrá la obligación de poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras de Provivienda la copia básica del contrato, en un plazo no superior a diez días, a contar desde la firma de éste.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso el cual será de hasta seis meses para el personal englobado en los grupos 0, 1 y 2 con contrato indefinido, de hasta dos meses para el personal de los grupos 0, 1 y 2 con contrato temporal y de hasta un mes para los grupos 3 y 4.

Durante el período de prueba, tanto la persona contratada como la titularidad de la organización podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará período de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al período de prueba previsto para su grupo profesional.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. *Reserva de plaza para personas con discapacidad.*

Provivienda promueve y favorece el acceso al empleo de las personas con discapacidad, comprometiéndose, como mínimo, al cumplimiento de la reserva legal establecida de plazas para personas con discapacidad.

Artículo 19. *Trabajo a distancia y Teletrabajo.*

1. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

2. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la entidad, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo. Cualquier modificación sobre lo aquí establecido seguirá lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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

4. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la entidad o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

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

Por parte de la entidad podrá producirse la reversión cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas, cambios en los resultados de la evaluación de riesgos laborales o cambios en el puesto de la persona que teletrabaja cuando su nueva actividad no pueda ser desarrollada en la modalidad de teletrabajo o no pueda hacerse de la misma manera. Igualmente, deberá comunicárselo a la persona teletrabajadora con un preaviso de treinta días naturales salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

5. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su equipo de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento.

Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

6. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

7. Dotación de medios y compensación de gastos:

Para aquellas situaciones en las que sea de aplicación lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se tendrá derecho a la dotación por parte de la entidad de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada o compensación equivalente, en el caso de las jornadas contempladas en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En los supuestos en los que no sea de aplicación dicha ley, las personas trabajadoras deberán disponer por sus propios medios de silla ergonómica homologada y de recursos adecuados para la realización del trabajo a distancia.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales (1,833 euros diarios), que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

8. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

9. Derechos de información y participación:

La entidad:

Deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

10. Las partes firmantes consideran que, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

11. Las personas trabajadoras de Provivienda podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total. La viabilidad de cada puesto de trabajo será analizada por su responsable de programa, atendiendo a las siguientes categorías y criterios técnicos y organizativos:

– Categoría A: Modalidad semipresencial con atención directa. Máximo un día de teletrabajo una semana y la siguiente dos, alternándose.

Por ejemplo: trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, psicólogos/as, abogados/as, técnicos/as de empleo, auxiliares administrativos/as con gestión de ayudas a participantes, técnicos/as de vivienda, profesores/as, mediadores/as, integradores/as sociales, coordinadores/as de programa, proyecto y/o servicio.

– Categoría B: Modalidad semipresencial con actividades de soporte a la entidad, o con actividades dirigidas a instituciones, ciudadanía y medios de comunicación. Máximo dos días a la semana de teletrabajo.

Por ejemplo: técnicos/as en metodologías ágiles, técnicos/as informáticos, arquitectos/as y arquitectos/as técnicos.

– Categoría C: Modalidad semipresencial para puestos de gestión sin atención directa. Máximo tres días a la semana de teletrabajo.

Por ejemplo: técnicos/as de proyectos, técnicos/as especialistas de administración, técnicos/as de investigación y evaluación, técnicos/as de desarrollo de personas, técnicos/as de comunicación. responsables de área, responsables estatales, responsables técnicos.

– Categoría D: Modalidad semipresencial para puestos de trabajo con menores necesidades de asistencia presencial. Máximo cuatro días a la semana, previa valoración de las necesidades específicas del servicio al que se adscribe el puesto de trabajo.

En caso de que se determine la imposibilidad del desempeño de las funciones en modalidad de teletrabajo por requerir la presencialidad total, el/la responsable directo de esa persona deberá motivarlo por escrito y ponerlo en conocimiento del Área de Desarrollo de Personas.

Desde la Dirección se realizará un seguimiento de la implementación del teletrabajo, para velar por la coherencia en su desarrollo en cada territorio y/o área.

El sistema de registro de horario deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona teletrabajadora dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

12. Flexibilidad:

Se aplicarán las siguientes condiciones de flexibilidad:

Los días de teletrabajo acordados con la persona trabajadora tendrán flexibilidad de cambio puntual y excepcional por otros días de la misma semana, previo aviso con veinticuatro horas de antelación (salvo que por situación sobrevenida e imponderable no fuese posible respetar este plazo).

- A petición de la entidad: para situaciones como reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación, o necesidades del servicio.
- A petición del trabajador: por causa justificada de carácter personal.

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

13. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la entidad y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la entidad permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la entidad (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizando en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La entidad estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 20. *Cese voluntario.*

La persona trabajadora que voluntariamente desee causar baja en la entidad deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para las personas que ocupen puestos del Grupo profesional 0 y quince días naturales para el resto de las personas contratadas.

La entidad viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la persona trabajadora.

Artículo 21. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 49 al 56 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesionalArtículo 22. *Grupos profesionales.*

1. El Sistema de Clasificación Profesional vigente en Provivienda será el establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, atendiendo a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

2. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores y trabajadoras.

3. A fecha de publicación del presente convenio, se entienden por áreas de actividad las Áreas Operativas, las Áreas Estratégicas y los Programas, sin perjuicio de que en virtud de las competencias organizativas de la Asamblea de Socios/as y de la Dirección de la entidad, se pueda modificar esta estructura o su nomenclatura con posterioridad.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte de la persona trabajadora serán válidos y la entidad deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

La clasificación profesional que se establece no obliga a disponer de todas las actividades, labores y/o funciones que aquí quedan reflejadas en los distintos grupos profesionales y áreas de actividad si la necesidad, el carácter y el volumen de actividad de la entidad no lo requiere.

4. Grupos profesionales:

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución del sector.

Desde el momento en que exista en la entidad un trabajador o trabajadora que realice de forma habitual las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0:

Criterios generales: el contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la entidad.

Funciones: las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices de la entidad orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de la definición y consecución de los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la Entidad y el desempeño de puestos directivos.

El puesto de Dirección General es designado libremente por la Asamblea de Socios/as, y el resto por parte de la Dirección General, valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: en este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

Funciones: el contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas o sectores de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los/as Responsables de las respectivas áreas.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria. Titulación superior de FP complementada con una dilatada experiencia profesional y/o formación especializada. O en su defecto, con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a la titulación referida.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Abogado/a, trabajador/a social, educador/a social, graduado/a social, psicólogo/a, sociólogo/a, orientador/a, arquitecto/a, o cualesquiera que sea la denominación que se utilice, siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen

principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder: Técnico/a en integración social, técnico/a en animación sociocultural, programador/a informático, técnico/a de administración y finanzas, cocinero/a titulado, técnico/a administrativo, etc.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: la autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Monitor/a de programa o taller, auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, auxiliar sociosanitario, trabajador/a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación.

A título orientativo: Portería, ordenanza, conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor/a, telefonista.

CAPÍTULO V

Jornada y vacaciones

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada anual máxima de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente convenio se establece en 1.728 horas anuales.

Se define como jornada efectiva de trabajo aquella en la que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida de su puesto de trabajo.

Se procederá anualmente a la publicación del calendario laboral general que comprenderá el horario de los centros de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos y los descansos generales. Dicha publicación se realizará antes del 22 de diciembre del año precedente previa comunicación y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

El período de jornada intensiva será del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive. No obstante, lo anterior, el período de jornada intensiva podrá ser diferente, para aquellas personas trabajadoras que bien por prestar servicio en locales cedidos, bien por exigencias establecidas en pliegos de contratación administrativa, o bien por cuestiones productivas u organizativas, estén sometidos a otro horario.

La jornada ordinaria de trabajo será de 38,25 horas semanales, que podrá distribuirse a lo largo de la semana, respetando los límites legales de jornada efectiva máxima diaria.

Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrá sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente. Se entienden incluidas en dichas exigencias, los cambios de horarios impuestos por las distintas administraciones o entidades que financian las actividades de la entidad. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el presente artículo.

La distribución de la jornada semanal, respecto al horario del centro de trabajo, se acordará con la persona responsable directa antes del 15 de enero de cada año o en los diez días siguientes a la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, existiendo flexibilidad de entrada y salida en dos horas, estableciéndose limitación por necesidades del servicio o por las funciones que desempeñen las personas trabajadoras. Se entiende por flexibilidad, el ejercicio del derecho de la persona trabajadora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se hará un seguimiento de las limitaciones expuestas en la Comisión Paritaria.

Una vez establecido el horario semanal, éste determinará la hora de entrada y salida, exceptuando 30 minutos de flexibilidad diaria, desde la hora de inicio, que podrá utilizar la persona trabajadora, para situaciones de fuerza mayor y que será compensada en el mismo día o lo largo de la semana, respetando los límites legales de jornada efectiva máxima diaria.

Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compras, o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo del trabajo encomendado, siempre que se desarrollen en el centro de trabajo o lugar indicado por Provivienda para ello.

Para quienes su actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará a partir del lugar de recogida o reunión establecido, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida de los trabajos.

Siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las excepciones al sistema y cómputo general de adscripción y concreción de régimen de jornada contemplado se concretarán mediante acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la entidad, en particular para aquellas actividades o servicios que precisen ciclo continuado.

Se consideran como no laborables los días 24 y 31 de diciembre. No se compensarán si caen en día no laborable.

Artículo 24. *Trabajo nocturno.*

Se considerará trabajo nocturno a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas de la mañana.

Cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo, tendrá el carácter de festivo o domingo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso en lugar de su retribución y se clasifican según lo siguiente:

1. Horas extraordinarias de fuerza mayor, de carácter obligatorio, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia organización o a terceros y que se compensarán en la proporción de por cada hora extraordinaria realizada, una hora y veinte minutos de descanso de lunes a viernes, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, dos horas de descanso.

2. Horas extraordinarias de carácter voluntario necesarias por períodos punta de trabajo o circunstancias puntuales de producción y/o servicio cuando dichos períodos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto de la actividad, tales como ausencias imprevistas, la puesta en marcha de proyectos, cambios inesperados de turnos y otras análogas que se compensarán en la proporción de, por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, una hora y veinte minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en sábados, domingos y/o festivos, dos horas de descanso.

En caso de realizarse, se compensarán por períodos de descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización. En caso de que no se hayan podido disfrutar en esos seis meses se ampliará el período de disfrute en tres meses más y en casos excepcionales se compensará económicamente.

Artículo 26. *Descanso semanal.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de dos días.

En los supuestos en los que no se pueda garantizar que el descanso semanal coincida siempre en fin de semana, se procurará que al menos coincida en sábado y domingo en semanas alternas y se procurará como mínimo la libranza de un fin de semana completo cada dos fines de semana consecutivos de trabajo.

La semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana, salvo que los descansos semanales se hayan acumulado por períodos de tiempo superior, no pudiendo rebasar en ningún caso dichos períodos los catorce días.

Esta regla general no será de aplicación al personal contratado para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.

Para las jornadas de ciclo continuado en las que la actividad se desarrolla de lunes a domingo, todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado mínimo de treinta y seis horas, al cual habrá que sumar las doce horas de descanso entre jornadas consecutivas. Este descanso se establecerá en un calendario de turnos.

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

El período vacacional anual podrá disfrutarse, salvo cuando se trate de proyectos o servicios que tengan establecido una fecha de cierre por vacaciones, en los siguientes períodos a elección de las personas trabajadoras:

- Quince días se disfrutarán seguidos o podrán ser fraccionados hasta en tres períodos de mínimo cinco días de duración cada uno.
- Ocho días flexibles, de libre fraccionamiento.

La concreción de la fecha de las vacaciones se hará de mutuo acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, y la entidad podrá excluir, como periodo vacacional, aquel en que se produzcan puntas o mayor carga de trabajo. Las fechas de vacaciones habrán de ser conocidas con dos meses de antelación al inicio del posible disfrute. A tal efecto, el personal deberá formalizar la solicitud de sus periodos de preferencia con al menos tres meses de antelación respecto a la fecha de inicio del posible disfrute.

Las vacaciones deberán disfrutarse, necesariamente, antes del día 31 de enero del año siguiente al periodo en el que se generan.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 puntos 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En todo caso, a todo el personal que lo desee se le procurará garantizar un mínimo de diez días laborables continuados en periodo estival entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

CAPÍTULO VI

Permisos y medidas de conciliación laboral, familiar y personal

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

a) El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

Se asimila, en cuanto a permisos retribuidos, la situación de matrimonio a la pareja de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, a partir del primer día laborable dentro de los dos

meses posteriores. Se requerirá la previa comunicación a la entidad. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o de nuevo constituya pareja de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia de igual duración.

2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o 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.

Se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutando del mismo de manera discontinua:

- Mientras dure esta situación.
- En caso de hospitalización hasta ocho días después del alta hospitalaria.
- Para el resto de los casos hasta quince días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante inclusive.
- Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora, y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio.

Si el día que acaece el hecho fuera laborable y se hubiera trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día laborable siguiente.

3. Cinco días laborables 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, de más de 200 kms o desplazamiento insular el plazo se ampliará en dos días laborables y cuando deba trasladarse al extranjero, cuatro días laborables más.

Si el día que acaece el hecho fuera laborable y se hubiera trabajado la jornada laboral íntegramente, el cómputo comenzará el día laborable siguiente.

- 4. Dos días laborables consecutivos por traslado de domicilio habitual.
- 5. El día de la ceremonia de matrimonio o pareja de hecho de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 6. Derecho a asistencia a 3 tutorías por curso escolar por cada menor a cargo.
- 7. Derecho a ausentarse por fuerza mayor o por motivos urgentes relativos a familiares o personas convivientes, o urgencias justificadas ocurridas en el domicilio habitual: Treinta y una horas anuales. Se entiende por motivos urgentes o situaciones justificadas, por ejemplo, enfermedad imprevisible o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador/a durante las horas necesarias para cubrir dicha urgencia.

8. Hasta cuatro días naturales por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la entidad de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la entidad podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

1. El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia de la persona trabajadora sea indispensable.

2. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora en los servicios públicos de salud.

3. La asistencia a consultas médicas de la propia persona trabajadora o de familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos, en los Servicios de Salud privada, por el tiempo indispensable y mediante la oportuna justificación, hasta un máximo de diez horas anuales.

4. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos e hijas, que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del/la menor.

5. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, o de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos.

c) Las parejas tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable que duren los mismos.

2. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos e hijas prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

3. Hasta un máximo de tres días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación médica o clínica del tratamiento.

d) Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente y derecho a elegir turno de trabajo, si éste fuese el régimen instaurado en la entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

e) Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y solicite modificación de su jornada laboral, será preceptiva la elaboración de un informe por parte de su responsable directo en el que se concretarán los siguientes extremos: idoneidad y adecuación entre los estudios a realizar y las funciones a desempeñar dentro de su puesto de trabajo y la posibilidad o no de modificar su jornada laboral en función de las necesidades del servicio y/o área. Si fuere posible dicha modificación, la entidad lo comunicará a la persona trabajadora con las indicaciones que en cada caso estime oportuno.

f) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 29. *Permisos para asuntos particulares.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sesenta horas retribuidas cada año natural para atender asuntos particulares no previstos en otros permisos retribuidos.

Las personas que trabajen a tiempo parcial disfrutarán del tiempo equivalente o proporcional. El régimen de utilización y disfrute de estas horas es el siguiente:

1. Deberá cogerse dentro del año natural, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 de este artículo.
2. El/la responsable de cada Programa y/o Área, decide sobre las peticiones recibidas en función del volumen de trabajo y las necesidades del servicio.
3. Se podrán unir horas/días de permiso para asuntos particulares a vacaciones con la siguiente limitación: deberán quedar cubiertas las necesidades de cada Programa y/o Área, que será determinado en cada caso por la persona responsable de la misma.
4. A 31 de diciembre de cada año, no pueden quedar más de veinte horas de permiso para asuntos particulares, que pasarán a disfrutarse entre enero y marzo del año siguiente. Si a 31 de diciembre, quedaran más de las citadas veinte horas, se perderán las que excedan, cualquiera que fuese la causa que imposibilitó su disfrute; igualmente se perderán las que no se hubieren disfrutado a finales del mes de marzo del año siguiente.
5. El tiempo mínimo a disponer debe ser igual o superior a media hora.

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

El personal que tenga como mínimo un año de relación laboral continuada podrá solicitar, por interés particular:

a) Permiso no retribuido:

- Una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de cuatro meses consecutivos cada dos años, siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5 por 100 del personal de la entidad o el 20 por 100 de su equipo de trabajo o grupo profesional.
- La solicitud de la licencia deberá efectuarse con al menos quince días de antelación a la fecha en la que se pretenda comenzar a disfrutar.

b) Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

- Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique la hospitalización mencionada.
- La persona trabajadora interesada, deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.
- Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año, adicionales a los establecidos como permiso retribuido normal.

La concesión de estos permisos estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación. En caso de negativa, la entidad argumentará razonadamente dicha negativa por escrito. Durante el disfrute de estos permisos no se generarán días de vacaciones ni horas de asuntos particulares.

Artículo 31. *Medidas de conciliación laboral, familiar y personal.*

Proviniendo se atenderá a lo regulado en la legislación vigente en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la entidad, para la igualdad efectiva de las personas trabajadoras.

Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de dichas medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la

consecución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acuerdan el presente artículo según lo siguiente:

1. Permiso retribuido por nacimiento.

Duración de los permisos:

El permiso nacimiento y cuidado del/la menor tendrá la duración estipulada por la legislación vigente en el momento del suceso causante, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre, ampliables en dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a, incluido.

El permiso retribuido por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de la madre biológica tendrá una duración de 18 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El permiso retribuido por nacimiento del/la progenitor/a distinto de la madre biológica tendrá una duración de 18 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, el permiso retribuido tendrá una duración de dieciocho semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las doce semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un/a mismo/a menor dará derecho a varios permisos retribuidos en la misma persona trabajadora.

Forma de disfrute:

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

En el caso de adopción o acogimiento de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado o empleada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El permiso retribuido podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la entidad.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la entidad, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Especialidades:

Parto prematuro:

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período:

a) Superior a siete días naturales, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) Superior a siete días naturales, una vez agotada la suspensión, la madre o del otro/a progenitor/a, previo aviso a la entidad podrá ausentarse en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, no retribuidas.

Parto múltiple:

En los casos de parto múltiple donde coincidan los periodos de hospitalización de cada uno de los neonatos, la persona trabajadora podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración y previo aviso a la entidad, tantos días como hayan coincidido los periodos de hospitalización por cada uno de los neonatos desde el segundo. Este permiso podrá disfrutarse hasta que los o las menores cumplan doce meses.

A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/de la empleado/a en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio de la entidad que lo concede.

Fallecimiento de hijo/a:

En el supuesto de fallecimiento del hijo o de la hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

Adopción internacional:

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres/madres al país de origen del/de la adoptado/a, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. El citado permiso podrá dividirse en dos fracciones, cuando sea necesario efectuar, como consecuencia del proceso de adopción, más de un viaje al país de origen del/de la adoptado/a.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural:

En los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Vacaciones acumuladas:

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el periodo vacacional una vez finalizado el permiso, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

La maternidad y/o paternidad que tenga lugar una vez iniciado el periodo vacacional que corresponda y durante su disfrute dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad y/o paternidad o, en su caso, del periodo acumulado de lactancia.

2. Permiso no retribuido por nacimiento.

1) A petición de la madre/padre trabajador/a las 18 semanas de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 20 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora.

2) Permiso no retribuido en caso de adopción internacional. Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora, que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as al país de origen del adoptado y siempre que el empleado/a cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la entidad.

La persona trabajadora deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días. Este permiso será como máximo de quince días naturales.

La persona trabajadora, podrá, además, caso de serle concedido el permiso mencionado, solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Permiso retribuido por lactancia.

Para facilitar la lactancia natural o artificial la persona trabajadora podrá optar entre las siguientes opciones de disfrute del permiso:

a) Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as.

b) Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma

finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as.

Por razones organizativas y de conciliación de la vida familiar, la persona trabajadora podrá optar por acumular la lactancia con un permiso de veinte días naturales o quince días laborales acordado con la entidad y sujeto a las necesidades organizativas de ésta. Esta acumulación podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, pudiendo realizarse la opción en cualquier momento a lo largo del periodo. El tiempo de permiso por lactancia de hijo o hija menor de nueve o doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Cuando existan dos o más hijos o hijas menores de nueve meses o doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar.

Los permisos a los que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

4. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad igual o superior al 33 por 100, o con grado II o superior de dependencia, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la entidad, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria.

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

Las discrepancias surgidas entre entidad y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 32. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que sea posible, se preavisará con quince días de antelación para facilitar la organización interna de la entidad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A su finalización, la persona trabajadora conservará un derecho preferente al reingreso, siempre y cuando manifieste por escrito y dentro del plazo de treinta días naturales de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, su voluntad de reincorporarse al puesto de trabajo. En caso de ausencia de comunicación en el mencionado plazo se considerará que causa baja voluntaria desde el día siguiente a la finalización de la misma.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

En el caso de solicitud de la reincorporación de su excedencia voluntaria, la entidad hará ofrecimiento de las vacantes de contrato indefinido que se correspondan con su grupo o categoría profesional. Se entenderá que el trabajador o la trabajadora renuncia al ejercicio de su derecho al reingreso en el caso de ausencia de respuesta a la comunicación de vacante, en el plazo de siete días naturales, o negativa al ofrecimiento de la misma. En el caso de que el puesto ofertado implique un cambio de residencia o una diferencia significativa de horario o jornada, el trabajador o trabajadora excedente podrá rechazar la oferta manteniéndose a la expectativa de la comunicación de nuevas vacantes.

En el momento del reingreso, la persona trabajadora deberá cumplir y acreditar los requisitos del puesto ofertado, formación exigida y experiencia requerida.

En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y ascendientes de primer grado (padre y madre), la persona trabajadora podrá solicitar, adicionalmente, un tipo especial de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar.

La persona trabajadora con, al menos un año de antigüedad, podrá solicitar, preavisando con quince días de antelación, un tipo de excedencia voluntaria, de una duración no superior a un mes, con reserva de puesto de trabajo, que faculta al trabajador/a a no prestar servicios y a la entidad a no abonar retribución alguna y por tanto a no cotizar. Esta excedencia no podrá solicitarse nuevamente, hasta transcurridos doce meses, a contar desde el inicio del disfrute de la anterior. La entidad autorizará esta excedencia siempre que razones organizativas o productivas lo permitan, y siempre que el/la trabajador/a que la solicite no realice durante la misma, actividades retribuidas.

Excedencias legales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la entidad ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado o convocada por la entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la entidad los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 33. *Jubilación anticipada.*

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de llegar a su edad legal de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la entidad de seis años de servicios percibirán la gratificación equivalente a cinco mensualidades de su retribución real.

Se establece la posibilidad de que las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio puedan jubilarse anticipadamente a tiempo parcial a partir de la edad legal establecida, concertando paralelamente con la entidad una reducción de su jornada habitual de trabajo, y conforme a lo establecido en la legislación vigente.

La entidad podrá suscribir el correspondiente contrato de relevo conforme a la normativa legal establecida.

Artículo 34. *Suspensión del contrato de trabajo.*

Se podrá suspender el contrato de trabajo, en los casos y en las condiciones previstas en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 35. *Principios generales.*

Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber de la plantilla, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la misma. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la entidad, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de la plantilla, alineándolo con los objetivos y la estrategia de la entidad.

A tal efecto, la Política formativa de la entidad contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

b) La entidad destinará anualmente, al menos, el 1 por ciento del salario bruto anual del conjunto del personal a las acciones de formación. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se computarán a estos efectos los importes que la entidad se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas o entidades, incluidos los permisos individuales.

c) La entidad pondrá en conocimiento de la Comisión de Formación, el Plan de Formación que periódicamente se establezca.

Artículo 36. *Plan de formación.*

1. La Dirección, a través de su Área de Desarrollo de Personas llevará a efecto la elaboración y desarrollo de planes de formación adaptados a las características de la entidad y a las necesidades concretas del trabajo de la persona en cada caso, realizando para ello los análisis y programaciones precisos; recabando la información necesaria y ponderado las aspiraciones de las personas empleadas expresadas en los planes de desarrollo personal.

2. El plan de formación se realizará utilizando los formatos adecuados y los medios pedagógicos oportunos. Determinados contenidos del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias legales o la prestación del servicio así lo establecen, a juicio de la Dirección de la entidad.

3. El plan de formación será bienal y, anualmente, se revisará y actualizará la programación de contenidos, al objeto de mantenerlo adecuado en todo momento a las necesidades existentes.

4. La planificación general de la formación será objeto de análisis con la representación legal de las personas trabajadoras, a fin de recabar sus opiniones y conseguir el adecuado nivel de participación y publicidad.

En general, la formación, atenderá a los siguientes fines:

- 1) La adaptación al puesto de trabajo y el entrenamiento necesario para su correcto desempeño.
- 2) La cualificación profesional que facilite la posibilidad de acceder a otros puestos.
- 3) El incentivo del desarrollo profesional que impacte en la motivación.
- 4) La adquisición de competencias que favorezcan la adaptabilidad ante cambios y nuevos retos.
- 5) La formación y perfeccionamiento de las personas con equipo a cargo que les facilite un correcto ejercicio de sus funciones, contribuyendo así a un mejor desempeño de las tareas relacionadas con el liderazgo y la gestión de las relaciones personales en el ámbito laboral.

Artículo 37. *Formación profesional y continua.*

La entidad procurará fomentar la formación profesional y continua de todas las personas trabajadoras. En la organización de las acciones formativas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Formación obligatoria. Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo u otros requerimientos legales. Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral, debiendo concurrir razones técnicas y/u organizativas que justifiquen realizarla fuera, de las que se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de no hacerse en jornada laboral serán consideradas como horas extraordinarias.
2. Formación voluntaria: es la formación que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales en el seno de la entidad o fuera de ella.

Artículo 38. *Comisión de Formación.*

La Dirección establecerá un Plan de Formación bienal, para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional y personal, y para la mejora de la eficacia y eficiencia de Provienda.

La representación legal de las personas trabajadoras participará en la presentación de alternativas o propuestas al respecto y consensuará con la Dirección dicho Plan.

Para ello, se acuerda la creación de una Comisión específica de Formación con la composición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

1. Composición:
 - Será paritaria y estará integrada por personas designadas por la Dirección y al menos una persona por sindicato con representatividad en la entidad.
2. Funcionamiento:
 - La comisión se reunirá, al menos, cada tres meses y cuando se estime pertinente de forma extraordinaria.
 - Las decisiones se adoptarán en primera opción por consenso y en segunda por mayoría simple.
 - Para adoptar decisiones deberán estar presentes, al menos 3 personas. El porcentaje del voto será proporcional a la representatividad.
3. Funciones:
 - Promover la cultura de formación.
 - Colaborar en el análisis sobre las necesidades de formación.
 - Proponer acciones de formación.

- Colaborar en el diseño y seguimiento de la ejecución del plan de formación.
- Participar en la tramitación de subvenciones y bonificaciones en materia de formación existentes en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 39. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la entidad, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio. Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal. Los/as Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio. Los comités de empresa, delegados y delegadas de personal o sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en los artículos 64 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

1. Tener información por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves o muy graves.
2. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la entidad, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la entidad, con las particularidades que prevé el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la LPRL reconoce específicamente a los delegados de prevención.
5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios o espacio equivalente, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información del comité de empresa y para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la entidad, de acuerdo con la representación sindical. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Se facilitará la comunicación a través de medios informáticos en los términos que se negocien.
6. La entidad facilitarán al Comité 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, en los términos que se negocien.

Artículo 40. *De los sindicatos y de los delegados/as sindicales.*

1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales,

basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras y empresariado. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de las personas trabajadoras.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto las cláusulas del convenio colectivo, pactos individuales y decisiones unilaterales de la entidad que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En la entidad o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas trabajadoras, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un/a Delegado/a Sindical elegido por y entre sus afiliados/as en la entidad, o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Las Secciones Sindicales que puedan constituirse, de conformidad con lo establecido en los estatutos de un sindicato, sin que cumplan los requisitos anteriormente señalados, podrán estar representadas también por un/a Delegado/a Sindical, que cumplirá las funciones de representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la entidad y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la entidad, sin que en su caso ello pueda implicar la atribución de los derechos previstos para los delegados/as a que se refiere el apartado anterior, salvo acuerdo en el ámbito de la entidad.

4. Los delegados o delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado sindicato. Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito. Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados/as de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la entidad, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la entidad en los siguientes términos: Con carácter general, el sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la entidad, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas –incluyendo a todos/as los/as representantes, cedan o no horas–, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los/as representantes de donde han sido elegidos/as, de manera que cualquiera de los/as representantes pueda hacer uso de dicho crédito en su totalidad o parcialmente, sin poder sobrepasarlo en el cómputo anual. La distribución anual de horas será de la manera que establezca la RLPT, sin superar en ningún caso el límite máximo anual.

Artículo 41. *De los Comités de Empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley, el Convenio General y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de

Empresa y delegados/as de Personal. Deberá notificarse a la entidad, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 42. *Asambleas y reuniones.*

Las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Se establece un permiso retribuido de máximo dos horas anuales para asistencia a asambleas de personas trabajadoras que se celebren en horario de trabajo siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio. No podría disfrutarse por aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con el pliego de condiciones del servicio o proyecto, precise la sustitución de las mismas durante sus periodos de ausencia.

Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, previa notificación por escrito a la entidad, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la entidad que vayan a asistir a la asamblea.

Se acordarán con la Dirección las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la entidad.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Principios informadores del régimen disciplinario.*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la entidad, preservando las facultades disciplinarias de la Dirección de Provivienda en relación con las personas trabajadoras.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo de la capacidad disciplinaria, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no de la persona trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio de la capacidad disciplinaria, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 44. *Graduación de faltas.*

Las personas trabajadoras de Provienda podrán ser sancionadas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A. Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
2. La no comunicación al/la responsable directo/a, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo, de hasta dos días, sin causa justificada.
4. La modificación, no autorizada por el/la responsable directo/a o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de treinta días.
6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otras personas trabajadoras o de las personas usuarias de los servicios y programas de la entidad.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas trabajadoras, las personas usuarias de los servicios y programas, para la propia entidad o las administraciones o entidades externas con las que se colabore.
9. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la entidad para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.).
10. La falta de aseo y limpieza personal.
11. No comunicar a la entidad los cambios de domicilio de la persona trabajadora cuando se deriven consecuencias que puedan afectar al normal desarrollo de su trabajo y de la actividad o servicio. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo de diez días.
12. La ausencia a la formación voluntaria de la entidad, una vez la persona se haya inscrito en dicha formación, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
13. El incumplimiento doloso o imprudente de cuestiones relacionadas con la norma o sistema de calidad, seguridad, protección de datos o alguna otra materia análoga.
14. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

B. Faltas graves:

1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre seis y ocho días en el período de treinta días.
3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta cuatro días en el plazo de un mes.
4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas, en el período de un mes.
5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

6. La desatención y falta de corrección reiterada en el trato con las personas usuarias y con el resto de las personas de la entidad.

7. La ausencia a la formación obligatoria de la entidad, sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma.

9. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento normativo, salvo que cause un perjuicio a la entidad, los/as usuarios/as o a terceros/as, que se considerará muy grave.

10. Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

C. Faltas muy graves:

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la entidad, o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos, así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el/la trabajador/a hubiera recibido directrices al respecto.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los/as Responsables directos respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas titulares de derechos, o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otras personas trabajadoras o las personas usuarias de los servicios y programas.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas usuarias de los servicios y programas, de la entidad o de otras personas trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de cuatro días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

11. El acoso laboral.

12. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

13. La vulneración grave de cualquier código ético o de conducta establecido por la entidad.

14. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la entidad, si no media autorización de la misma, que generan un grave perjuicio a la misma.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, o edad.

16. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la entidad tenga establecidas en materia de códigos de cumplimiento «compliance», que cause un perjuicio grave a la entidad, al personal, los/as usuarios/as o a terceros/as.

17. Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Si las conductas o comportamientos de los apartados anteriores se llevan a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, grave o muy grave, de los deberes laborales de las personas trabajadoras, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables, y, en general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 45. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a un puesto superior.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
 - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a un puesto superior.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro puesto superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniario.
 - Despido.

Para la aplicación de las sanciones generales que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de la persona que cometa la falta, grupo profesional de la misma y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la entidad. Se tendrán en cuenta también otras circunstancias como no tener anotada sanción alguna en su expediente o haber procedido por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la entidad.
2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de todas las personas trabajadoras.

3. El expediente disciplinario contradictorio tendrá las siguientes fases:
- La dirección de la entidad designará al instructor o instructora del mismo.
 - Tras la aceptación de la instrucción, se procederá a recibir alegaciones del trabajador o la trabajadora afectada, y, en su caso, de los/as testigos, dándoles un plazo común de cuatro días laborables; el/la instructor/a practicará las pruebas que estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
 - El/la instructor/a pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras la apertura de expediente disciplinario por la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.
 - El/la instructor/a podrá proponer a la dirección de la entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo de la persona trabajadora afectada, por el tiempo que dure la incoación del expediente.
 - La duración de la tramitación del expediente desde que el/la instructor/a acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.
 - La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse a la persona interesada por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.
4. La entidad anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 46. *Tramitación.*

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos.

La entidad notificará y solicitará la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el/la afectado/a.

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

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al/la interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, y a la sección sindical si la entidad tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el/la afectado/a, para que, ambas partes y en el plazo de siete días, puedan manifestar a la entidad lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

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

Transcurrido el plazo de siete días y aunque la representación legal de las personas trabajadoras o delegado/as de personal, la sección sindical o la persona trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al/la trabajador/a la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros de la representación legal de las personas trabajadoras o delegadas de personal, o delegados

o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo por parte de la entidad debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

Artículo 47. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO X

Seguridad y Salud laboral

Artículo 48. *Prevención de riesgos laborales.*

Provivienda cumplirá las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de regulaciones que la complementan y desarrollan.

Para ello deberán nombrarse a personas delegadas de prevención y comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de dichas personas delegadas se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 49. *Servicios de prevención.*

La entidad contará con un servicio de prevención propio, o ajeno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de las personas trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de las personas trabajadoras sobre la prevención de riesgos y protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

La Organización garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la representación legal de las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la entidad, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 51. *Protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.*

Provivienda garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida la situación de diversidad funcional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su diversidad funcional, debidamente reconocida, pudieran poner en peligro o causar daños a sí mismos, a las personas trabajadoras o a otras personas relacionadas con la entidad.

Artículo 52. *Información y formación en salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, y según los artículos 18 y 19 de la LPRL, la entidad deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una información y formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Artículo 53. *Seguridad y salud laboral.*

En cumplimiento del deber de protección, Provivienda garantizará la seguridad y la salud del personal contratado en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales y riesgos psicosociales.

Los centros y el personal de la entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

Para ello deberán nombrarse los/as delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los/as delegados/as de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 54. *Participación del Personal en PRL.*

A. Delegados/as de prevención:

Los/as delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la entidad y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité, pudiendo ser nombrado delegado/a de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados/as de Prevención.

La Dirección deberá facilitar a los/as delegados/as de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la entidad.

B. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

En virtud de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Convenio Estatal de Acción e Intervención Social, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

CAPÍTULO XI

Medidas de carácter social

Artículo 55. *Anticipos y fondo social.*

1. Podrán solicitarse anticipos a cuenta del salario mensual por un valor de hasta el 75 % del neto a percibir.

2. Toda persona asalariada podrá solicitar el anticipo de cualquiera de las pagas extraordinarias, hasta el 90 % de lo ya devengado, independientemente de que esté disfrutando o no en ese momento de algún préstamo.

3. Se habilitará un fondo social que se determinará anualmente por la Dirección y se comunicará a la Comisión Paritaria, destinado a entrega de cantidades a cuenta, a los trabajadores y trabajadoras para estudio, formación y temas de salud de hijos y cónyuges/parejas, o que deriven de las necesidades relacionadas con la vivienda.

La persona solicitante deberá tener una antigüedad mínima de un año en la entidad y deberá justificar el motivo de la solicitud. Las entregas se realizarán hasta agotar la cantidad de dicho fondo y cada trabajador o trabajadora no podrá solicitar más de mil quinientos euros (1.500 €).

La cantidad entregada se devolverá en un máximo de quince pagas, no pudiendo pedir otro fondo en un plazo mínimo de un año. Se detraerá, la cantidad entregada, proporcionalmente de la nómina de cada mes y en todo caso se liquidará antes de finalizar su contrato en el caso de contratos de trabajo temporal.

La Dirección valorará el cumplimiento de los requisitos de las concesiones con cargo al fondo social.

Artículo 56. *Ropa de trabajo.*

Cuando la entidad decida que su personal esté uniformado, de acuerdo a sus funciones, estará obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la entidad, así como de su cuidado. Los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

Artículo 57. *Cobro durante período de IT.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con documentación médica justificativa de reposo, la persona trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario.
2. La entidad complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social o nacimiento y cuidado del menor en todos los casos, siempre que la persona trabajadora tenga el período de carencia que se exija en cada momento por su normativa reguladora; en todo caso, queda excluido de complemento, la parte que corresponda a la Seguridad Social se tenga o no el período de carencia exigido.

Para facilitar la organización de la entidad y la prestación del servicio, la persona trabajadora comunicará a la entidad, a la mayor brevedad, las bajas y altas por enfermedad o accidente, aunque no suponga una obligación legal.

Artículo 58. *Medidas de atención contra problemas de adicciones y/o dependencias.*

Provivienda facilitará el acceso a los programas de tratamiento a las personas de la entidad que tengan problemas de adicción y/o dependencia, que estén reconocidos por la autoridad sanitaria correspondiente, y que soliciten su participación en los mismos.

Para ello:

- La persona tendrá derecho a una modificación temporal de horario siempre que no afecte al servicio a prestar, para acudir a los programas de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a una reducción de jornada con disminución proporcional de su retribución, por el período de tiempo que sea necesario para realizar el programa de tratamiento.
- La persona tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo especial, incluso aunque no se den las condiciones para su disfrute establecidas en el articulado del presente convenio, por el período imprescindible para realizar el programa de tratamiento.

El objetivo de estas medidas es ayudar a que la persona pueda recuperar la salud y desarrollar su trabajo en la entidad en las mejores condiciones posibles.

Artículo 59. *Medidas de protección de las víctimas de violencia de género.*

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

a) Reducción de su jornada de trabajo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la entidad. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Se aplicarán las condiciones recogidas en el presente convenio para la reducción de jornada, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda, siendo en este caso de dos días y teniendo en cuenta los riesgos inherentes.

b) Cambio de puesto de trabajo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer

efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la entidad estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la entidad.

c) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la entidad a la mayor brevedad.

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

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

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

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

Artículo 60. *Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.*

Provivienda tendrá aprobado un protocolo de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género, cuyo objetivo es prevenirlo y brindar las herramientas necesarias para hacer frente a este tipo de situaciones.

La Dirección definirá y pondrá los mecanismos de actuación pertinentes, para facilitar las pautas necesarias para prevenir, identificar y evitar que se produzcan dichas situaciones, intentando garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o género.

De igual forma, la Dirección pondrá en marcha las medidas cautelares que sean oportunas, para acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

Todo el personal de Provivienda deberá conocer dicho protocolo y además, la Organización se compromete a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de interés general para la entidad ocuparse de esta cuestión, de la que pueden derivarse serias consecuencias.

En base a ello, entidad y representación de las personas trabajadoras negociarán un protocolo específico en el seno de las medidas y objetivos del Plan de Igualdad. En todo caso, dicho protocolo se desarrollará comenzando por la delimitación de conceptos, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan estas calificaciones.

Artículo 61. *Prevención contra el acoso moral.*

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan que será de aplicación el modelo de protocolo de acoso moral aprobado en cada momento por el Comité de Seguridad y Salud de Provivienda. En todo caso el protocolo debe incluir una declaración de principios, definición de acoso moral, tipos de acoso moral, medidas preventivas y procedimiento.

Se revisará y divulgará el protocolo de forma anual por el Comité de Seguridad y Salud.

Subsidiariamente se aplicará el Protocolo y procedimiento de prevención contra el acoso del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

Artículo 62. *Igualdad y no discriminación.*

Provivienda cumplirá las disposiciones legales que se recogen Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, así como el resto de las regulaciones y demás normativa que las desarrolle.

Provivienda tendrá un Plan de Igualdad, acorde a los requisitos de la legislación vigente, cuyo objetivo en materia laboral sea prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad que se produzcan en la organización, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, y proponiendo medidas de conciliación que hagan compatible la vida familiar, personal y laboral.

Todo el personal de Provivienda deberá conocer dicho plan, comprometiéndose la entidad a darle la máxima difusión y asegurar que todo el personal de la entidad lo conoce, entiende y aplica.

CAPÍTULO XII

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 63. *Principios generales LGTBI.*

En este capítulo se recoge la obligación de la Entidad de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de 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, así como en la normativa de su desarrollo o legislación que, en su caso, la sustituya.

Provivienda promueve y favorece la igualdad de trato y no discriminación, contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la 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.

Artículo 64. *Transversalidad de las medidas.*

El conjunto de medidas planificadas tiene un desarrollo transversal, siendo la transversalidad, un pilar clave en su definición, aplicación, ejecución y seguimiento.

Artículo 65. *Protocolo frente al acoso y la violencia.*

La Entidad contará con un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identificarán las prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

Artículo 66. *Periodo de vigencia.*

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el de duración del presente convenio colectivo.

Artículo 67. *Sucesión de empresa.*

Las medidas planificadas se respetarán en los términos y supuestos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la sucesión de empresa.

Artículo 68. *Revisión de las medidas.*

Las medidas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 69. *Medidas planificadas.*

1. Acceso al empleo.

Con el objetivo de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la Entidad se compromete a llevar a cabo una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. A su vez, se obliga a establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Las ofertas de empleo garantizarán tanto en el lenguaje como en las imágenes el respeto a la diversidad y la ausencia de perjuicios LGTBI.

Los procesos de selección evitarán cualquier pregunta o sesgo que pueda atentar contra la intimidad o los derechos de las personas LGTBI, garantizando la igualdad de oportunidades.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

2. Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conllevarán ningún tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en

elementos objetivos, destacando, entre otros los de cualificación y capacidad y serán garantía para el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI. Los criterios de ascenso y promoción deben ser objetivos y neutros, de forma que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, sin que se produzcan situaciones de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Entidad integrará en su Plan de Formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. Esta formación irá dirigida a toda la plantilla.

Los aspectos mínimos que contendrán serán:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el Convenio Colectivo de Provienda, así como su alcance y contenido.

- 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.

- Conocimiento y difusión de las medidas 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, recogidas en el protocolo general frente al acoso y violencia que prevé medidas concretas y específicas para las personas LGTBI.

Los días internacionales de conmemoración LGTBI, se realizarán campañas de comunicación y sensibilización con el fin de impulsar una cultura del respeto y la apreciación de la diversidad como un valor.

La Entidad fomentará medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad, evitando cualquier uso del mismo, tanto verbal, como escrito, que pueda significar sexismo en el lenguaje o fomenta la discriminación para las personas LGTBI, o haga referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, favoreciendo expresiones inclusivas y no discriminatorias.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Provienda, en sus procesos de selección, promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

A su vez, garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, recogiendo en sus protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo, especialmente, estas medidas o ampliando las ya recogidas para incluirlas.

5. Permisos y beneficios sociales.

La Entidad, atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

6. Régimen disciplinario.

Proviniendo íntegra, en su régimen disciplinario, del presente convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIII

Retribuciones

Artículo 70. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base (incluye pagas extraordinarias).
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.

Todas las retribuciones contempladas en el presente capítulo tienen carácter de compensación bruta anual.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales de la persona trabajadora.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por lo tanto, los conceptos salariales, establecidos en el presente convenio colectivo, serán los siguientes:

- A) Salario base (incluye pagas extraordinarias).

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir la persona trabajadora.

No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras se podrá pactar el abono en doce pagas.

B) Complementos salariales.

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

1. Personales:

1.1 Complemento «ad personam»: Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo. Este complemento no será compensable, ni absorbible. Será proporcional a la jornada realizada.

1.2 Complemento Salarial Personal: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal que recogerá aquellas cantidades que, respondiendo a situaciones de especial consideración distintas a aquellas por las que se percibe el salario base, puedan percibir los trabajadores o trabajadoras por encima del salario determinado en cada grupo profesional de la Tabla salarial incluida en este convenio en el anexo I.

2. De puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

Según lo anterior podemos distinguir:

2.1 Complemento de nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche a las 7 de la mañana.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección del trabajador o trabajadora podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

2.2 Complemento de trabajo a turnos. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en días y/o horas diferentes durante un período determinado de días o semanas.

Las personas trabajadoras sujetas a turnos tendrán asignado un complemento de turnicidad salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea originalmente a turnos e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

En cualquier caso, este complemento devengará por un mínimo del 15 % del salario base de la persona trabajadora en jornada ordinaria y proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

Los trabajos a turnos deberán ser comunicados con al menos un mes de antelación a las personas trabajadoras afectadas, antes del comienzo de los mismos.

2.3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación, Proyecto, Participación y Especial responsabilidad:

A. El complemento salarial de responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial

dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán las personas trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en las áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

El complemento de responsabilidad bruto anual se fija según lo dispuesto en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

B. Complemento Salarial de Coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo, o estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, área, etc.

El complemento de coordinación se establece según el número de integrantes y dificultad de coordinación del equipo de trabajo, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

Excepcionalmente, dicho complemento podrá incrementarse por la complejidad de la tarea, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio. Será la Dirección de la entidad la que determine periódicamente este nivel de complejidad, así como la duración del Complemento.

C. Complemento Salarial de Proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

En cualquier caso, de cumplirse los parámetros generales definidos anteriormente se entenderá por proyecto la participación en cualquier actividad que se desarrolle para un tercero ajeno a la entidad, mediante cualquier fórmula de relación contractual prevista en la legislación, siempre y cuando la misma no sea la actividad principal o la que la entidad desarrolla habitualmente.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas del anexo I del presente convenio.

D. Complemento Salarial de Participación: A los efectos de este complemento se entiende por participación aquellas actividades estratégicas promovidas por la entidad, con limitación temporal en la ejecución del mismo, y que no formen parte de las funcionales habituales inherentes al puesto del trabajador o trabajadora. Dicho complemento se concibe como un incentivo a la participación, que permita una rotación periódica de las personas que lo perciben, estando limitada su percepción a 6 meses en un período total de 24 meses. La entidad determinará anualmente el número de actuaciones a desarrollar susceptibles de estar englobadas en este complemento, comunicándolo a la comisión paritaria.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

E. Incompatibilidad de los Complementos de Responsabilidad, Coordinación, Proyecto y Participación. Cuando en un/a mismo/a trabajador o trabajadora pudiera concurrir más de un complemento de responsabilidad únicamente recibirá el correspondiente al plus de función más alto.

F. Complemento de especial responsabilidad. Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel o bajo dependencia directa de la Dirección de la entidad, y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Este complemento está asociado a los siguientes cargos de responsabilidad:

A.1 Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de la entidad, formando parte de la Dirección.

Tramos:

- Dirección General: Responsabilidad de dirección de la entidad, marcando la estrategia de la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.
- Subdirección General: Responsabilidad de dirección de todas las áreas de la entidad, supervisando el cumplimiento de los objetivos marcados por la entidad y representándola frente a otras entidades públicas o privadas.
- Direcciones Estratégicas. Responsabilidad de dirección de una o varias áreas de la entidad, representando a la entidad en relación con dichas áreas.
- Direcciones adjuntas consolidadas: Responsabilidad de dirección de una o varias áreas de la entidad, representando a la entidad en relación con dichas áreas. Se trata de personas con muy alto nivel de especialización y pensamiento estratégico que supervisan, gestionan y realizan el seguimiento del funcionamiento de la entidad dentro de su ámbito de actuación, apoyando las labores de la Dirección Estratégica de la entidad.

A.2 Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un territorio no inferior al autonómico, o de una línea de actuación específica a nivel estatal.

Los tramos se establecerán según volumen de personas a su cargo:

- Más de 100 personas en el territorio o línea de actuación.
- Entre 65 y 100 personas en el territorio o línea de actuación.
- Entre 30 y 64 personas en el territorio o línea de actuación.
- Menos de 30 personas en el territorio o línea de actuación.

No obstante, lo anterior, la Dirección de la entidad podrá proponer una retribución en un tramo superior, en función de los siguientes criterios:

- Volumen de presupuesto manejado en el territorio o línea de actuación.
- Complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del territorio o línea de actuación.

A.3 Es aquel que retribuye responsabilidades al más alto nivel en el ámbito de un área operativa o estratégica de la entidad.

Tramos según niveles de responsabilidad y complejidad:

- Direcciones adjuntas temporales con responsabilidad de dirección de una o varias áreas de la entidad. Se trata de personas con muy alto nivel de especialización y pensamiento estratégico y estarán vinculadas a la estrategia anual de la entidad.
- Nivel A: Engloba los/as Responsables de Áreas que dependen directamente de la Dirección General o de la Subdirección General.
- Nivel B: En función de la mayor complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.
- Nivel C: En función de la complejidad y grado de cumplimiento de objetivos del Plan Operativo del Área.

A.4 Responsables técnicos/as: Ofrecen el apoyo y soporte técnico necesario en la supervisión y gestión de los proyectos existentes en el territorio, área de ámbito estatal o áreas de soporte, así como en la implementación de nuevos proyectos.

Será la Dirección la que determine periódicamente este nivel de responsabilidad y complejidad, así como la duración del Complemento.

Serán de aplicación las cantidades brutas anuales indicadas en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

G. Complemento de dirección. Es aquel que complemento que retribuye los puestos de especial confianza, entendiéndose por tales la Dirección General, la Subdirección General y los puestos de Dirección de la entidad. Dicho complemento se fija por decisión de la asamblea de socios/as de Provivienda.

H. Complemento de sustitución. Será percibido por aquellas personas trabajadoras que puntualmente desarrollen trabajos de superior categoría mientras persista esta situación.

I. Complemento de jornada. Será percibido por aquellas personas trabajadoras que realicen una jornada laboral que exceda de la jornada máxima anual de aplicación y que estén adscritos a servicios que, necesariamente, tengan establecida una jornada superior y no pueda compensarse mediante tiempo equivalente ni mediante la creación de un nuevo puesto de trabajo. Su importe estará determinado por el porcentaje que suponga de mayor jornada sobre la ya referida y por la retribución salarial asignada a dicho/a trabajador/a en función de su grupo profesional, según lo dispuesto en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

3. De cantidad o calidad de trabajo: Estos complementos no tienen carácter consolidable y solo se percibirán mientras el trabajador o trabajadora desarrolle efectivamente la actividad y/o circunstancia que da derecho a ellos.

3.1 Complemento por Guardia y/o Expectativa. Se entiende por guardia o expectativa el hecho por el que el/la trabajador/a esta localizable en todo momento durante un periodo tiempo previamente establecido para la incorporación a la actividad laboral, fuera de su jornada habitual de trabajo en un tiempo máximo de tres horas, con el fin de realizar trabajos o tareas que se requieran con carácter de urgencia.

La entidad designará los servicios y/o puestos que serán susceptibles de aplicar la guardia y organizará, en su caso, a las personas trabajadoras para su realización por turnos y periodos determinados que se encuentran en situación de guardia o expectativa, para periodos de tiempo determinados y organizando el servicio de manera que la situación de guardia como regla general no supere el 25 % de la jornada anual pactada.

La aceptación del régimen de guardia o expectativa será voluntaria para la persona trabajadora. No obstante, si el número de personas que aceptasen el servicio fuera inferior al requerido, la dirección de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, acordarán la solución aplicable, pudiendo determinar la obligatoriedad del servicio.

El régimen de guardia o expectativa será en cualquier caso de libre elección para las personas trabajadoras mayores de 50 años, las que se encuentren en estado de gestación o aquellos/as que cuenten con hijos e hijas menores de 12 años.

El calendario de guardia o expectativa deberá ser comunicado a las personas trabajadoras con al menos una semana de antelación antes del comienzo efectivo de la misma.

Cuando el trabajador/a realice su actividad en régimen de guardia o expectativa percibirá un complemento salarial según se establece en el anexo I de tablas salariales.

Para el cómputo de la jornada de las personas trabajadoras sujetos a este régimen se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo a disposición.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el/la trabajador/a se encuentre en el ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de su grupo profesional.

Se considerará tiempo a disposición aquel en el/la trabajador/a se encuentre fuera de su jornada habitual y del lugar de trabajo a disposición de la entidad sin prestar trabajo efectivo por razones de guardia o expectativa.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del E.T. y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Las personas trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria presencial superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Si como resultado del régimen de guardia o expectativa se activase tiempo de trabajo efectivo para la persona trabajadora, el mismo será compensado mediante 1 hora y 20 minutos de descanso por cada hora que se realice fuera de la jornada ordinaria. Este descanso podrá ser acumulable y disfrutado durante el período de vacaciones.

3.2 Complemento de plena dedicación. Se entiende por plena dedicación el régimen de trabajo libremente aceptado por el/la trabajador/a por el cual se compromete a la realización del tiempo de trabajo que sea necesario para el mejor desempeño de las funciones que tiene adjudicadas incluidas las eventuales prolongaciones de jornada.

Las personas trabajadoras adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo de un 10 % del Salario Bruto Anual que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos/as.

El complemento denominado Plena Dedicación compensa y satisface las eventuales prolongaciones de jornada que como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del/la trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo salvo en lo relativo a la ausencia de compensación por horas extraordinarias.

Este complemento es de libre aceptación por el/la trabajador/a sin que ello implique que con el transcurso del tiempo pueda consolidar derechos adquiridos en cuanto a su percepción en caso de dejar de efectuar la plena dedicación.

3.3 Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con una experiencia profesional de tres años en la entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en las Tablas Salariales del anexo I del presente convenio.

Este complemento quedará consolidado y será revalorizable dentro de las retribuciones del trabajador y trabajadora, generándose dicho derecho una sola vez en la vida laboral del mismo.

3.4 Complemento personal de antigüedad.

3.4.1 Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 5 por 100 sobre el salario base por período.

El régimen aplicable será el siguiente:

a) Aquellas personas trabajadoras que en fecha de entrada del presente convenio, hubieran devengado complemento de antigüedad, se les aplicará el régimen contemplado en el convenio colectivo decaído.

1. Para las contrataciones realizadas antes del 1 de enero de 2004, se devengarán trienios. El primero comenzará a computarse desde la fecha de inicio del contrato temporal convertido a indefinido. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla tres años o múltiplos de tres. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

2. Para las contrataciones realizadas desde el 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de mayo de 2013, se devengará un primer quinquenio y sucesivos trienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada tres años. A partir del 1 de junio de 2013, se devengarán cuatrienios.

3. En las contrataciones realizadas desde el 1 de junio de 2013 y hasta el 11 de agosto de 2022, se devengará un primer quinquenio y sucesivos cuatrienios, a contar desde la fecha de inicio de la relación laboral. Su pago se efectuará el primer día del mes en que la persona trabajadora cumpla cinco años y sucesivamente, cada cuatro años.

b) En las contrataciones que se realicen a partir del 11 de agosto de 2022 se devengarán cuatrienios, que empezarán a contarse a partir de la fecha en la que se haya devengado el complemento de experiencia profesional descrito en el apartado 3.3 del presente artículo. Este supuesto será de aplicación a aquellas personas trabajadoras, actualmente en plantilla, que hayan devengado el complemento de experiencia profesional.

c) Aquellas personas trabajadoras que a fecha del 11 de agosto de 2022 no hubieran devengado complemento de experiencia profesional ni complemento de antigüedad, devengarán el primero más la parte proporcional que corresponda al segundo, computándose este momento como fecha de inicio del siguiente cuatrienio.

3.4.2 Para todos los supuestos del punto anterior donde se haya devengado ya el primer periodo de antigüedad, se considerará ese complemento de naturaleza análoga al de experiencia profesional, ya que en ambos se prima y abona el tiempo de permanencia en la entidad, manteniéndose el primero en sustitución a este último. La acumulación de los incrementos por antigüedad y experiencia profesional no podrá, en ningún caso, suponer más del 50 por 100 como máximo del salario base.

C) Otras percepciones compensatorias.

1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base del puesto de trabajo que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de turnicidad, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellas personas trabajadoras contratados/as exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base del puesto de trabajo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con la persona trabajadora.

2. Complemento por festivos de especial significación:

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

Artículo 71. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la provincia donde se encuentre su centro de trabajo, percibirá el coste total de los gastos que genere por desplazamiento, alimentación y alojamiento, previa autorización y presentación de facturas.

2. Los desplazamientos que se realicen, como consecuencia del desempeño del trabajo, mediante vehículo propio del trabajador o trabajadora, serán retribuidos con la cuantía de 0,3091 euros/km.

3. Cuando por motivos laborales, la persona trabajadora pernocte fuera del domicilio familiar, percibirá una cantidad de 47,75 euros.

Disposición adicional primera. *Supuestos de inaplicación del convenio.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a lo previsto en el convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social.

ANEXO I

Tablas salariales 2024

Grupo Profesional	Salario base. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	29.623,25
1	25.266,89
2	22.802,43
3	19.989,47
4	17.425,45

Grupo Profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	5.601,04
1	4.356,36
2	3.111,67
3	0
4	0

Complemento de especial responsabilidad bruto anual 2024

Categoría	Tramo	Euros
A1	Dirección General.	16.278,47
	Subdirección General.	12.919,26
	Dirección estratégica.	9.560,05
A2-A3	Nivel A.	6.200,84
	Nivel B.	4.521,25
	Nivel C.	2.840,53

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2024 – Euros
Equipo de trabajo hasta 3 personas.	622,34
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.244,67
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas).	1.867,01
Equipo de trabajo más de 8 personas.	2.489,35

Grupo Profesional	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	977,08
1	902,38
2	827,71
3	753,03
4	678,35

Grupo Profesional	C. Proyecto. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	0
1	2.835,22
2	2.218,88
3	1.849,06
4	616,35

Grupo Profesional	C. Participación. Importe bruto anual 2024 – Euros
0	0
1	2.589,18
2	2.026,32
3	1.688,60
4	622,34

Grupo Profesional	C. de Jornada. Importe bruto hora 2024 – Euros
0	24,77
1	21,13
2	19,07
3	16,71
4	14,57

Complemento de Guardia o expectativa 2024 por día de guardia – Euros
8,45

Tablas salariales 2025

Grupo Profesional	Salario base. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	30.808,18
1	26.277,57
2	23.714,53
3	20.789,05
4	18.122,47

Grupo Profesional	C. Responsabilidad. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	5.825,08
1	4.530,61
2	3.236,14
3	0
4	0

Complemento de especial responsabilidad bruto anual 2025

Categoría	Tramo	Euros
A1	Dirección General.	16.929,61
A1	Subdirección General.	13.436,03
A1	Dirección estratégica.	9.942,45
A1	Dirección adjunta consolidada.	8.195,65
A2-A1	Responsabilidad autonómica/estatal de más de 100 personas.	8.195,65
A2-A	Responsabilidad autonómica/estatal entre 65-100 personas.	6.448,87
A2-B	Responsabilidad autonómica/estatal entre 30-64 personas.	4.702,10
A2-C	Responsabilidad autonómica/estatal de menos de 30 personas.	2.954,15
A3-A1	Dirección adjunta temporal.	8.195,65
A3-A	Responsabilidad área operativa/estratégica Nivel A.	6.448,87
A3-B	Responsabilidad área operativa/estratégica Nivel B.	4.702,10
A3-C	Responsabilidad área operativa/estratégica Nivel C.	2.954,15
A-4	Responsable Técnico/a.	5.043,48

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2025 – Euros
Equipo de trabajo hasta 3 personas.	647,23
Equipo de trabajo intermedio 1 (de 4 a 5 personas).	1.294,46

Equipos	C. Coordinación. Importe bruto anual 2025 – Euros
Equipo de trabajo intermedio 2 (de 6 a 8 personas).	1.941,69
Equipo de trabajo más de 8 personas.	2.588,92

Grupo Profesional	C. Exp. Profesional. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	1.016,16
1	938,48
2	860,82
3	783,15
4	705,48

Grupo Profesional	C. Proyecto. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	0
1	2.948,63
2	2.307,64
3	1.923,02
4	641,00

Grupo Profesional	C. Participación. Importe bruto anual 2025 – Euros
0	0
1	2.692,75
2	2.107,37
3	1.756,14
4	647,23

Grupo Profesional	C. de Jornada. Importe bruto hora 2025 – Euros
0	26,40
1	22,52
2	20,32
3	17,82
4	15,53

Complemento de Guardia o expectativa 2025 por día de guardia

-

Euros

8,91

Tablas salariales 2026 (*)

(*) Se aplicará un incremento de un 3 % sobre las tablas salariales de 2025 de Provivienda, con revisión si en el Convenio de Acción e Intervención Social se recoge un incremento superior al 3 % en 2026.

Incrementos salariales años 2024, 2025 y 2026

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que, partiendo de las tablas salariales de aplicación en Provivienda para el año 2023, se llevará a cabo sobre los conceptos recogidos en el presente anexo I, un incremento salarial del 3 % para el año 2024, un 4 % para el año 2025 y un 3 % para el año 2026, con revisión de esta última anualidad si el CAIS tiene un incremento superior al 3 % en 2026.