

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23191 *Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del II Convenio colectivo estatal de acción e intervención social (código n.º 9910015502015), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 28 de octubre de 2022, mediante la que se acuerda la modificación de los artículos 29 y 51.2 y la inclusión de la disposición adicional cuarta y de los anexos III, IV y V en el referido convenio colectivo, Acta que fue suscrita con fecha 6 de julio de 2023, de una parte, por los representantes de la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS), la Federación Empresarial de la Dependencia (FED), la Federación de Asociaciones de Intervención Social (FAIS) y la Organización Estatal de Entidades de Intervención Social (OEIS), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y que ha sido subsanada mediante otra posterior presentada el día 2 de noviembre de 2023, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 de la modificación del mencionado 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, 3 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

Inclusión articulado y anexos al II Convenio de Acción e Intervención Social Resolución de 18 de octubre de 2022, BOE de 28 de octubre de 2022

Artículo 29. *Licencias retribuidas.*

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

1. Por razón de matrimonio propio o parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales. 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. Tres días naturales de los cuales al menos dos serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez 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 del trabajador/a y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del servicio. En el caso de personas trabajadoras del ámbito de cooperación internacional desplazados en destino este plazo se incrementará a siete días cuando el desplazamiento al lugar de origen represente un tiempo de vuelo superior a siete horas.

4. En el caso de fallecimiento tres días naturales de los cuales dos al menos serán laborables en el caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos la persona trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de dos días más.

5. Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

6. El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Dos días laborables de asuntos propios a lo largo del año natural.

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

1. Para 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 del trabajador sea indispensable.

2. Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.

3. Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.

4. 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 de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

6. Hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos 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.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Artículo 51.2. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*

2.4 Complemento salarial del cooperante.

Es aquel complemento salarial de devengo obligatorio para aquellos trabajadores y trabajadoras destinados a países extranjeros para la realización de acciones humanitarias de cualquier naturaleza que tengan por objeto la asistencia a personas o colectivos víctimas de la pobreza, conflictos armados, violencias, desastres naturales, hambrunas, epidemias o enfermedades y situaciones de emergencia en general durante su permanencia en dichos territorios. No obstante, se estará, además, a lo dispuesto a lo establecido en el Real Decreto 519/2006 de 28 de abril en el Estatuto del Cooperante en su artículo 2.

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este régimen de trabajo percibirán una cantidad bruta anual equivalente como mínimo a un 15 % del Salario Bruto Anual (sin contar lo resultante del propio complemento salarial del cooperante) que les corresponda por el grupo profesional al que se encuentren adscritos.

El presente complemento salarial compensa la especificidad del régimen de trabajo efectuado por el personal cooperante en el terreno de destino para el mejor desempeño de sus funciones y su adecuación a las características y condiciones del lugar de destino. La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones en lo referido al régimen de trabajo.

Las eventuales prolongaciones de jornada que pudieran producirse en atención a lo previsto para este complemento son consecuencia de la especificidad de la actividad realizada y tendrán la consideración de distribución irregular de la jornada para cuya compensación las empresas establecerán para los cooperantes destinados en terreno políticas de descanso con el objetivo de garantizar periodos de descanso obligatorios y adicionales a los establecidos en el convenio que por un lado compensen una coyuntural situación donde el personal cooperante deba trabajar más allá de su jornada laboral y, por otro, alivien la tensión derivada de trabajar en determinados contextos. No será de aplicación a los y las cooperantes por tanto el régimen de compensación de horas extraordinarias previsto en el Convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social sin perjuicio en todo caso del respeto de la normativa establecida a tal respecto en el Estatuto de los Trabajadores y a la jornada anual definida en el convenio.

Es importante comprender que estos periodos de descanso en terreno no responden necesariamente a la ejecución de una jornada laboral superior, sino que los cooperantes tienen derecho al disfrute en cualquier caso con el objetivo de contribuir a su bienestar físico y mental. En todo caso, lo establecido para este complemento salarial y la no compensación de sábados, domingos y festivos se efectuará dentro del respeto a la jornada anual recogida en el convenio. Las organizaciones deberán garantizar que el cooperante no supere en su conjunto la jornada laboral anual establecida o la proporcional a la duración de su contrato. Así mismo, las organizaciones deberán adaptarse tanto a la semana laboral como al régimen de festivos del país donde realicen la labor humanitaria.

En todo caso el importe del presente complemento podrá extraerse de la cuantía del complemento salarial *ad personam* recogido en el presente convenio estableciéndose como complemento de puesto de trabajo cuando corresponda la aplicación del artículo 9 del presente convenio.

Este complemento supe los complementos salariales que a continuación se detallan y es incompatible con la percepción de los mismos:

Complemento de plena dedicación: el complemento del cooperante supe el complemento de plena dedicación, así como las circunstancias determinantes de su devengo es decir, «las eventuales prolongaciones de jornada que se pudieran producir como consecuencia de las responsabilidades adquiridas en la actividad laboral del trabajador/a pudieran producirse de manera excepcional.

Complemento de Guardia y/o expectativa.

Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.

Complemento por festivos de especial significación.

El resto de los complementos salariales recogidos en el presente convenio son de aplicación en las mismas condiciones que para el resto del personal incluido dentro de su ámbito de aplicación.

El sistema de compensación de horas extraordinarias se sustituye por las políticas de descanso en terreno que se recogen en este acuerdo.

Las personas cooperantes que perciban este complemento salarial tendrán derecho a que la organización o empresa para la que trabaje se haga cargo de un desplazamiento anual al lugar de origen en las fechas que acuerden las partes.

Disposición adicional cuarta.

Al efecto de la determinación de las situaciones de afinidad y colateralidad establecidas para los permisos retribuidos y no retribuidos del presente convenio se equiparan al matrimonio las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

ANEXO III

Teletrabajo

Marco normativo

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

Voluntariedad y reversibilidad

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

La decisión de teletrabajar será reversible para ambas partes.

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

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

Condiciones de implantación

Las entidades y empresas valorarán la posible implantación del teletrabajo dentro de sus organizaciones.

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

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

1. Prestación del trabajo:

Las personas trabajadoras podrán solicitar la modalidad de teletrabajo siempre que la naturaleza funcional del puesto no exija presencialidad total.

La viabilidad de esta solicitud será valorada por la empresa, previa consulta a la RLPT, atendiendo a criterios objetivos, técnicos, organizativos y económicos.

Una vez analizados estos criterios y, únicamente en el caso de que las personas responsables de la persona trabajadora estimen la imposibilidad del desempeño de las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, se deberá recoger por escrito las causas que motivan su decisión. A estos efectos, las empresas y entidades tienen en cuenta que la presencialidad para el desarrollo de determinadas funciones y tareas en los distintos puestos de trabajo, aporta un valor añadido al desarrollo laboral y al de la propia persona trabajadora.

Por ello, es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa o entidad con el fin de evitar el aislamiento. De esta forma, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La persona teletrabajadora continuará prestando sus servicios en el mismo puesto de trabajo y con las mismas funciones que realiza presencialmente.

2. Jornada y horarios:

La jornada diaria y periodo de descanso serán los establecidos por el convenio de la entidad o empresa correspondiente y en su defecto por el calendario negociado con la representación sindical y, por tanto, no sufrirá modificaciones respecto a las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en la modalidad presencial.

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

3. Flexibilidad:

Los días de teletrabajo acordados con la persona trabajadora tendrá flexibilidad de cambio puntual y excepcional por otros días de la misma semana, previo aviso con 24 horas de antelación (salvo que por situación sobrevenida e imponderable no fuese posible respetar este plazo), si ello fuera necesario por reuniones con el equipo de trabajo, vacaciones, bajas IT, asistencia a cursos de formación.

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

4. Medios, equipos y herramientas:

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

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

5. Compensación de gastos:

Las empresas o entidades abonarán a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos ADSL, electricidad, (calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo estableciendo una cuantía diaria de 2,5 euros brutos sin que la retribución mensual por este concepto pueda exceder de 40 euros brutos.

6. Servicio de apoyo al teletrabajo:

Con el fin de desarrollar el teletrabajo se ha implementado y se facilita un entorno de herramientas colaborativas para acceder y trabajar con la información.

El acceso a estos entornos queda garantizado desde cualquier recurso de la organización existiendo un servicio de información y respuesta ante errores o fallas.

Derechos de las personas trabajadoras sujetas a la modalidad del teletrabajo

1. Igualdad de derechos:

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

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

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

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

Las personas trabajadoras que se acojan a la modalidad de teletrabajo tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona trabajadora que presta el servicio de manera presencial. Las empresas y entidades garantizarán dicha formación y el derecho de promoción profesional debiendo informar por escrito a las personas trabajadoras acogidas a la modalidad de teletrabajo de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

3. Derechos colectivos y sindicales:

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

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda acceder a la información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas y entidades facilitarán un correo corporativo para asegurar esta comunicación dentro de las políticas de seguridad establecidas.

Las organizaciones estarán obligadas a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

4. Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales:

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

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

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

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

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

6. Prevención de riesgos laborales:

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

Previo al inicio del teletrabajo, se realizará una evaluación de riesgos de acuerdo a las políticas de la entidad o empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo que podrá efectuarse mediante declaración responsable del trabajador y validación del servicio de prevención. En caso de que, tras realizarse dicha evaluación de riesgos, o durante el tiempo en el que se preste servicios mediante teletrabajo, resulte que el espacio en el que se desarrollará el teletrabajo no es adecuado a las exigencias establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicha modalidad no podrá desarrollarse lo cual será causa también de reversibilidad.

La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención cualquier alteración que afecte al espacio, ubicación y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo.

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

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

7. Protección de datos y seguridad de la información:

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

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

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

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

Se utilizarán los canales de comunicación establecidos por las empresas y entidades y los aplicativos que estén vigentes y reseñados en el Documento de Seguridad.

Uso de redes wifi privadas, en ningún caso públicas

Vigilancia y control del dispositivo físico facilitado por la empresa o entidad, así como precaución en el transporte y traslado de los mismos.

Implantación de contraseñas fuertes y robustas, tal y como se establece en la política de contraseñas.

Los móviles de la empresa o entidad pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos.

Se debe evitar el acceso a terceros a la información y documentación existente en nuestros dispositivos, así mejoramos la confidencialidad de la información.

No se deben realizar copias no controladas de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive.

Se ha de poner en conocimiento de las empresas o entidades, en el plazo de 12 horas, cualquier incidencia o brecha de seguridad ante la pérdida o robo de un dispositivo móvil, infectada por un virus u otro software malicioso o acceso no autorizado, así se podrá valorar la notificación a la AEPD.

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

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

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

ANEXO IV

Desconexión digital

Protección de datos

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación., en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. Sin perjuicio de la posibilidad por partes de las organizaciones y empresas de monitorizar los dispositivos al efectos de supervisar el correcto uso de los mismos por las personas trabajadoras.

4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en el II Convenio colectivo de Acción e Intervención social y normativa de la empresa.

Derechos digitales

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, sino también de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

2. Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo,

entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

3. Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET y en el artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Entidad.

4. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las entidades, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

5. El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades una vez finalizada la jornada laboral de las personas trabajadoras.

Los correos electrónicos que se pudiera remitir fuera de la jornada laboral no deberán contener mandatos y no deberán ser respondidos salvo en circunstancias de urgencia. En aquellas organizaciones y empresas con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes usos horarios por tener una estructura internacional, régimen de trabajo con turnos diferenciados, etc, no será de aplicación esta consideración sin perjuicio de que no proceda responder a los mismos en los términos establecidos en este punto

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o para organizaciones, empresas o proyectos, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

a) Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

b) Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

c) Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o

los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

d) Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

e) Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

f) Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de la jornada laboral y no se realizarán fuera de la misma. Con carácter general las reuniones no se iniciarán una hora antes de la finalización de la jornada laboral de las personas convocadas, salvo urgencia, fuerza mayor o reuniones cuya duración se prevea breve. Tampoco se realizarán en días no laborables y festivos ni en las tardes que sean vísperas de los mismos salvo en aquellas organizaciones y empresas con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes usos horarios en organizaciones y empresas con estructura internacional, régimen de trabajo con turnos diferenciados en: días no laborables y festivos por exigencias de coordinación, etc).

g) Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

h) Las Entidades realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria, a lo largo de un periodo de 3 años.

i) Como complemento de estas medidas, en el ámbito de cada entidad se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado. Negociadas con la RLT en función de puestos y de manera personal.

Ciberacoso

Las partes firmantes del presente acuerdo se ratifican en el compromiso, de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo» previsto en este convenio colectivo.

Es indudable que los avances tecnológicos y las TIC provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto

suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a) Definición «ciberacoso»: Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, habitual o que siendo un acto ocasional tenga efectos prolongados en el tiempo pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b) Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral: Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c) En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en este convenio.

ANEXO V

Derechos sindicales

1. Permiso retribuido vinculado a la celebración de asambleas de personas trabajadoras. 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.

2. Derechos de comunicación. Para facilitar la comunicación, las Entidades proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de Empresa legalmente constituidas (LOLS), de los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos, si así lo solicitan. Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de la plantilla, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los

Derechos Digitales, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las Empresas o Entidades.

Se reconocerán como válidas a efecto de las comunicaciones entre los órganos de representación legal de las personas trabajadoras y las entidades o empresas las cuentas de correo electrónico que aquellas designen sin perjuicio de que la entidad o empresa sea quien decida la forma adecuada de presentar la documentación exigida de acuerdo con la normativa vigente.

La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLT y la persona trabajadora.

3. Derechos de información. Además de la obligación de remitir las copias básicas de acuerdo con la normativa vigente se deberá remitir a los órganos de representación legal de las personas trabajadoras la información que permita identificar al conjunto de personas trabajadoras de las entidades u organizaciones, sus cuentas de correo electrónicas corporativas así como los boletines de cotización.

4. Crédito sindical. En las Entidades y empresas con el mismo CIF, se podrán crear bolsas a nivel provincial, donde se acumulen todas las horas sindicales de todas las RLPT electa a nivel provincial, dentro de la misma Entidad /empresa y la misma organización sindical.

5. Derechos retributivos. Todos los complementos que percibiera una persona trabajadora que forme parte del RLPT, continuará percibiéndolos de igual manera a si estuviera en su puesto de trabajo durante el ejercicio de su crédito sindical.