

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9026 *Resolución de 15 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Unicef, Comité Español.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Fundación Unicef, Comité Español (código de convenio n.º 90010422011996), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la Fundación, en representación de la misma, y de otra, por la Federación de Servicios de CC.OO., en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo de 7 de abril de 2026, 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, 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, 15 de abril de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

TEXTO DEL VIII CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN UNICEF-COMITÉ ESPAÑOL

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Vigencia.

Artículo 5. Prórroga y denuncias del convenio.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Artículo 7. Unidad del convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Artículo 9. Subcomisiones.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Artículo 11. Niveles salariales y Grupos Profesionales.

- Capítulo III. Cobertura de puestos de trabajo, formación y promoción.
 - Artículo 12. Empleo.
 - Artículo 13. Periodo de prueba.
 - Artículo 14. Formación.
 - Artículo 15. Selección.
 - Artículo 16. Vacantes y promoción interna.
- Capítulo IV. Jornada, Vacaciones, Permisos y Excedencias.
 - Artículo 17. Jornada de trabajo.
 - Artículo 18. Horas extraordinarias.
 - Artículo 19. Vacaciones anuales.
 - Artículo 20. Permisos retribuidos.
 - Artículo 21. Permisos, licencias y suspensión del contrato.
 - Artículo 22. Lactancia.
 - Artículo 23. Excedencias.
- Capítulo V. Régimen retributivo.
 - Artículo 24. Conceptos retributivos.
 - Artículo 25. Pagas extraordinarias.
 - Artículo 26. Incrementos Salariales.
 - Artículo 27. Anticipos.
- Capítulo VI. Beneficios y políticas de conciliación.
 - Artículo 28. Políticas de conciliación laboral y personal.
 - Artículo 29. Beneficios sociales.
 - Artículo 30. Incapacidad temporal y revisión médica.
 - Artículo 31. Seguro voluntario de accidentes.
 - Artículo 32. Plan de Pensiones.
 - Artículo 33. Préstamos.
- Capítulo VII. Seguridad en el trabajo.
 - Artículo 34. Salud laboral.
- Capítulo VIII. Acción sindical.
 - Artículo 35. Órganos de representación.
 - Artículo 36. Garantías sindicales.
 - Artículo 37. Desarrollo de la acción sindical.
- Capítulo IX. Régimen disciplinario.
 - Artículo 38. Graduación de las faltas.
 - Artículo 39. Sanciones.
 - Artículo 40. Prescripción.
 - Artículo 41. Cancelación.
- Capítulo X. Trabajo a distancia.
 - Artículo 42. Trabajo a distancia.
- Capítulo XI. Inaplicación de condiciones y sometimiento al V ASAC.
 - Artículo 43. Inaplicación de condiciones del presente convenio.
 - Artículo 44. Sometimiento al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos.

Capítulo XII. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Artículo 45. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Disposición adicional primera. Supresión de los Premios de Jubilación y derecho de opción.

Disposición adicional segunda. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Anexo I. Tablas salariales del año 2025.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio.*

El presente convenio Colectivo se suscribe entre la Fundación Unicef – Comité Español (en adelante la Fundación) y la organización sindical de Federación de Servicios de CC.OO.

Artículo 2. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicio a la Fundación con la única excepción de la Dirección Ejecutiva y de las personas responsables de las Direcciones que dependan directamente de ésta, quienes quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2028, retro trayéndose sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2025, salvo en aquellas materias para las que se disponga expresamente una aplicación distinta.

Artículo 5. *Prórroga y denuncias del convenio.*

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2028.

A partir de dicha fecha se prorroga tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia expresamente prorrogada en los términos acordados en el párrafo anterior o de cualquier de sus prórrogas posteriores.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha en la que se formula la denuncia, para que se constituya la Mesa Negociadora.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Los incrementos salariales no podrán compensarse ni absorberse con las mejoras que por cualquier concepto la Fundación venga concediendo o pudiera conceder a futuro.

Artículo 7. *Unidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas. No obstante, lo anterior, en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar dicha cláusula, así como cualquier otra que resultase afectada por la modificación de la primera.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los dos meses siguientes a la publicación del presente convenio en el BOE. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros designados por la parte social firmante del presente convenio, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con una mayoría de miembros de la representación legal de las personas trabajadoras; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio colectivo.
- d) Dar seguimiento al plan de pensiones.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 9. *Subcomisiones.*

Para el correcto seguimiento del sistema de clasificación, así como de la aplicación de los beneficios sociales, se crearán comisiones específicas formadas por tres vocales designados por la parte social firmante del presente convenio y tres vocales de la representación de la Fundación. En la primera reunión de las mismas deberán establecerse sus atribuciones y competencias concretas, sin perjuicio de lo cual se establecen las siguientes atribuciones generales:

- Comisión de Categorías: Seguimiento y participación en el ámbito de la clasificación profesional.
- Comisión en materia de Préstamos: seguimiento de las solicitudes y concesiones en materia de préstamos regulados en el artículo 33 del presente convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Fundación y se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de las personas trabajadoras. Es facultad de la Fundación la redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización, sin menoscabo de la dignidad del personal y de conformidad con la legalidad vigente.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La correcta planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de las personas trabajadoras.
- La profesionalización y desarrollo de las personas trabajadoras.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 11. *Niveles salariales y Grupos Profesionales.*

El personal de la Fundación, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a sus competencias, la correspondencia jerárquica en el organigrama y la responsabilidad de los distintos puestos de trabajo definidos por la Fundación en base a su capacidad organizativa.

Dentro de cada grupo se identifican puestos de trabajo de distintos niveles de responsabilidad. La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las

derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

Los niveles de responsabilidad, diferenciados por los elementos de valoración de puestos en función de las aptitudes y competencias requeridas para su desempeño, derivan en niveles salariales que establecen el salario base mínimo a percibir.

En la asignación del nivel salarial dentro del grupo y a efectos de su posible reclasificación, la experiencia dentro de la organización ponderará un 25% sobre el resto de factores de valoración de puestos de trabajo.

Para la asignación de niveles de responsabilidad, la organización contará con un sistema de clasificación objetivo y profesional. El funcionamiento general del sistema se describirá en el Manual de Puestos de Trabajo publicado, contando con la subcomisión de categorías para garantizar la existencia del sistema, así como la transparencia en su aplicación. Éste contendrá la descripción de los puestos de trabajo incluidos en el organigrama de la Fundación ampliando y desarrollando las definiciones propias del convenio. Dicha descripción incluirá las responsabilidades, funciones y competencias requeridas, así como su ubicación en el organigrama.

Se determinan los siguientes niveles salariales y grupos profesionales:

- a) Niveles salariales: los recogidos en el anexo I del presente convenio.
- b) Grupos Profesionales:

Grupo I:

Los puestos pertenecientes a este grupo se distinguen por su responsabilidad jerárquica permanente sobre un equipo de trabajo, o bien sobre equipos en un área geográfica autónoma completa. Desarrollan y/o planifican políticas, procedimientos y actividades heterogéneas y complejas a través de la gestión y coordinación del equipo a su cargo. Son puestos que con carácter general dependen del Comité de Dirección.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Responsables de área.
- Coordinadores autónomos.

Niveles salariales asociados al grupo: 7, 8 y 9.

La asignación de los puestos a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

– Responsabilidad asociada a:

- Volumen de presupuesto asignado al área y magnitudes económicas que se manejan.

- Magnitudes geográficas implicadas en la gestión.
- Grado de participación en ámbitos de decisión.
- Grado de interlocución del puesto.
- Nivel de autonomía en la toma de decisiones.

– Complejidad de las funciones:

- Volumen y heterogeneidad de recursos asignados al área.
- Impacto externo o sobre la organización de las funciones desarrolladas.
- Variables relacionadas con la situación geográfica sobre la que se ejerce la responsabilidad.

– Nivel de cualificación requerido para el puesto:

- Competencias y conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
- Experiencia relevante al puesto.

Grupo II:

Pertenecen a este grupo los puestos que ejercen su competencia sobre un conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, económico u organizativo. Poseen autonomía en la toma de decisiones en lo referente a la planificación, ejecución y supervisión de las tareas asignadas a los proyectos, acciones, actividades y procesos de los que forman parte. En algunos casos, pueden tener responsabilidad en la coordinación de funciones y equipos de trabajo reducidos, temporales o funcionales. Con carácter general reportan jerárquicamente al director de departamento, al responsable de área o al coordinador autonómico.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Gestores de proyectos o áreas funcionales.
- Técnicos especialistas.

Niveles salariales asociados al grupo: 4, 5, 6, 7 y 8.

El Nivel 4 es el nivel de entrada sin experiencia. Tanto el Nivel 4 como el 5 son los niveles de acceso a la promoción desde el Grupo III para candidatos con experiencia relacionada con el puesto en niveles inferiores dentro de la organización. El paso al Nivel 5 requerirá al menos 2 años de experiencia en el anterior y un desempeño adecuado a la posición; o bien 3 años de experiencia en puestos similares en caso de contratación externa.

El Nivel 6 requiere al menos 5 años de experiencia en puestos similares y/o formación especializada adicional dentro del ámbito de competencias profesionales del puesto.

La asignación de un puesto a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

- Magnitud de la gestión del proyecto o área de especialidad:
 - Amplitud y heterogeneidad de los proyectos y actividades.
 - Dimensión geográfica y temporal de los proyectos y actividades.
 - Magnitud geográfica implicada en la gestión.
 - Volumen de presupuesto a ejecutar y magnitudes económicas que se manejan.
 - Grado de participación en ámbitos de decisión.
 - Nivel de autonomía en la toma de decisiones y/o desarrollo de actividades.
 - Número y nivel de los interlocutores externos.
 - Impacto de las tareas de diagnóstico, evaluación y/o asesoramiento especializado, así como relevancia de la aplicación de normas, pautas y métodos específicos de la profesión.
- Complejidad técnica del puesto:
 - Amplitud, dificultad y profundidad de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño.
 - Grado de análisis requerido para el desarrollo de las actividades.
- Cualificación requerida para el puesto:
 - Conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
 - Experiencia relevante al puesto.

Grupo III:

Son puestos 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 (administrativa, comercial, financiera, de atención al público, logística, etc.). Pueden tener responsabilidad sobre la supervisión operativa de las tareas desarrolladas por personal asignado al Grupo IV, sin correspondencia jerárquica dentro de la organización ni responsabilidades de gestión de personal. Con carácter general reportan jerárquicamente al director de departamento, responsable de área, coordinador autonómico o a puestos del Grupo II.

Dentro de este grupo se incluye:

- Responsable de funciones administrativas o de soporte.
- Administrativos (contable, comercial/logística, de apoyo departamental o directivo).

Niveles salariales asociados al grupo: 2, 3, 4 y 5.

En el Nivel 3 se requiere especialización o titulación profesional media, y a partir del Nivel 4 se requiere titulación o experiencia equivalente a un ciclo formativo de grado superior.

La asignación de un puesto a cada uno de los niveles salariales pertenecientes a este grupo dependerá de:

- Heterogeneidad de actividades y tareas asignadas.
- Nivel de responsabilidad sobre el resultado final de tareas, productos y servicios.
- Impacto de la actividad y relaciones del puesto.
- Nivel de supervisión operativa y directa de personal que realiza tareas en el marco de las actividades bajo su responsabilidad.
- Conocimientos teórico-prácticos y de gestión asociados al puesto.
- Experiencia relevante al puesto.
- Ámbito/magnitud geográfica y económica afectados por su gestión.

Grupo IV:

Las personas trabajadoras adscritas a estos puestos ejecutan actividades auxiliares básicas y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Dentro de este grupo se distinguen:

- Auxiliar (administrativo, logístico, etc.).
- Auxiliar de Campaña.

Niveles salariales asociados al grupo: 1 y 2.

La asignación inicial de un puesto a uno de los niveles salariales del grupo dependerá de:

- Experiencia y conocimientos en la actividad desempeñada.
- Grado de integración y control sobre las tareas asignadas.
- Nivel de solución de problemas derivado de la posible complejidad de las tareas.

CAPÍTULO III

Cobertura de puestos de trabajo, formación y promoción

Artículo 12. *Empleo.*

A las personas trabajadoras con contrato de carácter temporal que vengán realizando a satisfacción de la Dirección un mínimo de tres campañas para la Fundación tendrán prioridad para ocupar un puesto fijo en la Fundación mediante un contrato indefinido, ya sea a tiempo parcial o jornada completa, al amparo de la legislación vigente al respecto en cada momento y de acuerdo con las necesidades de la Fundación.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder la prevista en el Estatuto de los Trabajadores (seis meses para los técnicos titulados ni dos meses para las demás personas trabajadoras).

Artículo 14. *Formación.*

La Dirección establecerá, dentro del Plan Anual de Trabajo, un Plan de Formación para proporcionar a las personas trabajadoras una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional.

En el primer mes del año, los representantes de las personas trabajadoras recibirán el Plan de Formación previsto para el año en curso, con la posibilidad de presentar alternativas o propuestas al respecto. La partida destinada a formación no sufrirá modificaciones presupuestarias a la baja dentro del ejercicio, salvo en situaciones excepcionales. La posibilidad de solicitar por parte de la persona trabajadora ayudas para la formación quedará regulada en el Plan de Formación Anual.

Artículo 15. *Selección.*

La organización tiene potestad exclusiva para crear nuevos puestos de trabajo. En función de las características del puesto creado y las necesidades del servicio, procederá a su cobertura bien por medio de personal externo de nueva contratación o bien mediante promoción interna.

El personal contratado por la Fundación tendrá preferencia, a igualdad de condiciones, en el acceso a los puestos del apartado anterior.

Artículo 16. *Vacantes y promoción interna.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal fijo y temporal de la Fundación podrá participar en los procesos de selección que se convoquen para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, valorándose su experiencia en la Fundación como uno de los méritos a considerar en dicho proceso, sin que ésta sea determinante.

En el supuesto de baja definitiva en la Fundación, se podrá amortizar la vacante en el plazo de los 30 días siguientes a la baja, sin más requisitos que la previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Jornada, Vacaciones, Permisos y Excedencias

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de 1.700 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, en 36 horas semanales más una bolsa de horas distribuida a lo largo del año de forma irregular hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual. La jornada diaria no podrá tener una duración inferior a seis horas ni superar las nueve horas.

Durante los meses de mayo, junio, octubre y noviembre el límite inferior de la jornada semanal será de treinta y seis horas semanales.

Durante los restantes meses, el límite inferior de la jornada semanal será de treinta horas semanales.

La distribución de la referida bolsa de horas se acordará con el responsable jerárquico directo antes del 10 de enero para todo el año, en función de las necesidades de trabajo que puedan determinarse previamente, pudiéndose acordar su modificación a lo largo del año si fuera necesario por circunstancias sobrevenidas.

La persona trabajadora, cuando preste sus servicios presencialmente, podrá, a su elección iniciar su jornada entre las 8 y las 10:30 horas, adaptando la hora de salida en consecuencia.

Cuando la persona trabajadora preste sus servicios teletrabajando, podrá iniciar su jornada entre las 7:00 y las 10:30 horas, adaptando la hora de finalización de la jornada diaria en consecuencia.

Cuando la jornada de trabajo sea superior a las 7 horas y media se establece un descanso mínimo obligatorio para comer de media hora, que podrá ser ampliado sólo a voluntad de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen mixto de trabajo presencial y a distancia, prestarán sus servicios en el centro de trabajo durante toda la jornada correspondiente a los días en que les corresponda trabajar presencialmente. Dicho colectivo de trabajadores podrá, a su elección y previa prestación por la mañana de un total de 6 horas de trabajo presencial, realizar el resto de su jornada diaria por la tarde desde su domicilio, en régimen de trabajo a distancia.

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre no se podrá requerir la realización de horas con cargo a la bolsa salvo acuerdo con la persona trabajadora. A los efectos de cómputo de jornada, cuando el trabajo requiera realizar un desplazamiento al menos interprovincial, computará a razón de 9 horas.

De conformidad al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Se establecerán por parte de la organización mecanismos para el seguimiento efectivo del cumplimiento de la jornada.

Todos los supuestos excepcionales no recogidos en este artículo serán tratados en la comisión mixta paritaria a petición del interesado.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias que hayan de producirse por razones de servicio y que superen la jornada pactada de trabajo, serán necesariamente solicitadas con carácter previo por parte del responsable jerárquico directo y con conocimiento de la dirección de Recursos Humanos, que podrá requerir información acerca de su justificación. La falta de solicitud previa de dichas horas facultará a la persona trabajadora para no realizarlas.

El sistema de compensación de las horas extraordinarias será de una hora y media de tiempo libre. En todo caso serán compensadas dentro de los cuatro meses siguientes por períodos de descanso.

La Comisión Paritaria Mixta realizará una evaluación anual de horas extraordinarias con el fin de analizar las sobrecargas de trabajo.

Artículo 19. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de veinticinco días laborables, de los cuales al menos quince días laborables se deberán disfrutar preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos. A petición de la persona trabajadora, estos quince días se podrán fraccionar, por períodos de al menos 5 días laborables consecutivos en general, determinándose al respecto los siguientes extremos:

– El día inicial del período de cinco días laborables puede ser cualquier día de la semana (de lunes a viernes).

– Se puede limitar la fracción a cuatro días laborables si el día natural inmediatamente anterior al primero de los cuatro o el posterior al último de los cuatro fuese festivo, así como si entre el primero y el cuarto existiese un festivo.

De mutuo acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, se podrán disfrutar hasta un máximo de diez días fuera de dicho período.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo por el responsable y por las personas trabajadoras, de acuerdo al procedimiento interno elaborado para tal fin.

En aquellos centros con más de una persona trabajadora se efectuarán las rotaciones oportunas para no interrumpir el servicio, teniendo prioridad de elección las personas trabajadoras por este orden: las personas trabajadoras con personas dependientes a su cargo de conformidad con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre; hijos menores a su cargo; la antigüedad en la organización.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 período 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 la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

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

Quince días laborables en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Un día laborable para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia o inmediatamente consecutivo o anterior a la fecha. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día laborable adicional.

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 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. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier momento del período de tiempo por el que se alargue el hecho causante así como la circunstancia de que los días de permiso correspondientes puedan disfrutarse de forma no consecutiva mientras dure el hecho causante. Este permiso se podrá utilizar por medias jornadas (mínimo 3 horas para contratos a tiempo parcial, mínimo 4 horas para contratos a tiempo completo).

Tres 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 superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en dos días laborables más.

Un día laborable por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día laborable más, si el traslado se produce fuera del municipio habitual.

El tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Fundación pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.

Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso y su concreción horaria, se estará a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrá 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 Fundación. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Fundación y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la Fundación y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la Administración, durante su celebración.

El tiempo necesario para asistir a consultas médicas aportando el consiguiente justificante.

40 horas anuales de libre disposición, que deberán solicitarse con un preaviso mínimo de tres días hábiles a la fecha de disfrute al superior jerárquico inmediato de cada persona trabajadora. Dicho superior deberá responder a la solicitud de la persona trabajadora en el plazo de un día laborable siguiente a la solicitud del permiso. En caso de denegación del permiso la misma deberá ser debidamente motivada y justificada. El permiso se entenderá concedido en caso de ausencia de respuesta o falta de justificación de la denegación. Se establece una excepción a la regla general anterior para los casos de urgencia o extrema necesidad debidamente justificada y motivada por parte de la persona trabajadora a su superior jerárquico en los que no será necesario el preaviso establecido.

Los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo. En caso de que estos días no fueran laborables, su disfrute se trasladará al anterior o posterior día laborable.

El tiempo empleado en el disfrute de los permisos detallados en este artículo tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo computándose las jornadas completas a efectos de cómputo de jornada, a 7 horas 12 minutos cada una.

Artículo 21. *Permisos, licencias y suspensión del contrato.*

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de treinta días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a permiso, sin sueldo, aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo en los casos y límites que a continuación se relacionan:

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que sea necesario reposo posterior, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva en el mismo domicilio (que deberá acreditarse): el día de la intervención.
- Por pruebas diagnósticas que requieran acompañamiento o cuando concurren especiales circunstancias que lo hagan necesario por razón de edad o estado de salud, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva en el mismo domicilio: el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante médico.
- Por reposo domiciliario de hijos/as menores de edad, hijos/as con discapacidad, o familiares de primer y segundo grado dependientes, por prescripción del facultativo: un día hábil.
- Por acompañamiento a consulta médica a hijos/as menores, y familiares con discapacidad o dependencia, hasta segundo grado de consanguinidad: el tiempo indispensable, debiendo presentar justificante médico.

Las ausencias previstas en los cuatro epígrafes inmediatamente anteriores no supondrán merma retributiva alguna, si bien las personas trabajadoras estarán obligadas a recuperar dentro del propio año natural el tiempo correspondiente a tales ausencias y, asimismo, a acreditar de manera fehaciente la realidad de las causas que motivan las referidas ausencias, considerándose como faltas disciplinarias en caso de no hacerlo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (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.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos sexto y séptimo de este artículo contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

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 22. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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.

Artículo 23. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia forzosa:

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y 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.

2. Excedencia voluntaria:

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la Fundación 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora 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 Fundación.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia con reserva de puesto 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 con reserva de puesto, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la Fundación 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de las personas trabajadoras por la prestación profesional definida en este convenio y estará

constituída por salario base, plus de transporte, plus por teletrabajo y complementos salariales. Además, se mantiene el complemento de antigüedad para las personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo antes de la firma del presente convenio.

- El salario base es el indicado en las tablas salariales del presente convenio.
- Se establece un Plus de Transporte para el año 2025 de 912,85 euros anuales para cada persona trabajadora, que se abonarán prorrateados en 11 meses de trabajo efectivo, no abonándose en el mes de agosto de cada año. Dicha cuantía se verá actualizada en los mismos términos que las tablas salariales presente convenio.
- Todas aquellas personas trabajadoras que vengán percibiendo una retribución superior a lo establecido en lo dispuesto en el presente convenio para su grupo y nivel salarial, percibirán la diferencia entre lo establecido por convenio y su efectiva retribución bajo la denominación de complemento personal. Este concepto no será compensable ni absorbible en ningún caso y se revalorizará conforme a los incrementos salariales pactados en convenio.

Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se ajustan a las siguientes condiciones:

- Cuantía: Será el importe de una mensualidad, exceptuándose el plus de transporte y el plus de teletrabajo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias, fijadas en el presente artículo, corresponderán a la denominación de paga de junio y diciembre.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán anualmente por doceavas partes y, en caso de alta o cese de la persona trabajadora durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado. La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. La paga de diciembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- Fecha de abono: La paga de junio se abonará el 15 de junio o día hábil anterior. La paga de diciembre se abonará el 15 de diciembre o día hábil anterior.

Artículo 26. Incrementos salariales.

26.1 Incremento durante la vigencia del convenio.

A partir del 1 de enero de 2025, los conceptos retributivos de los artículos 24 y 25 del presente convenio se incrementarán de la manera que a continuación se desarrolla.

Ambas partes acuerdan establecer el siguiente mecanismo de incremento salarial del personal de la Fundación:

- a) Incremento fijo, consolidable, y no compensable ni absorbible:

Año	Incremento salarial – Porcentaje
2025 (*)	3,00
2026	1,50
2027	2,00
2028	2,00

(*) Incremento 2025 ya aplicado al concepto «Salario Base» en las tablas correspondientes a 2025 localizadas en el anexo I del presente convenio Colectivo.

b) Mecanismo de protección del poder adquisitivo para los años 2026, 2027 y 2028:

Año 2026: Si el IPC real anual que resulte a 31 de diciembre de 2026 es mayor al 1,5%, adicionalmente se incrementará el 50% del exceso a partir del citado 1,5%, que se abonará, en su caso, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

Año 2027: Si el IPC real anual que resulte a 31 de diciembre de 2027 es mayor al 2%, adicionalmente se incrementará el 50% del exceso a partir del citado 2%, que se abonará, en su caso, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2027.

Año 2028: Si el IPC real anual que resulte a 31 de diciembre de 2028 es mayor al 2%, adicionalmente se incrementará el 50% del exceso a partir del citado 2%, que se abonará, en su caso, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2028.

Los incrementos derivados de este mecanismo son consolidables, no compensables y no absorbibles.

Ejemplo de aplicación práctica:

2026

IPC Real – Porcentaje	Incremento fijo inicial – Porcentaje	Mecanismo protección – Porcentaje	Incremento total – Porcentaje
1,50	1,50	0	1,50
2,00	1,50	0,25	1,75
3,00	1,50	0,75	2,25

c) Momento de actualización de los salarios.

La actualización de los salarios se llevará a cabo del siguiente modo:

– El incremento fijo (apartado a) se aplicará desde el 1 de enero de cada año natural. Salvo el incremento salarial pactado para 2025, que se abonará en la nómina posterior a la firma del presente convenio, independientemente de su posterior publicación en el BOE.

– El mecanismo de protección del poder adquisitivo (apartado b) se aplicará, en su caso, con el recibo de salario correspondiente al mes siguiente a la publicación oficial del IPC real del año anterior.

26.2 Incremento finalizado el período de vigencia expresa del convenio.

Transcurrido el período de vigencia expresa del convenio, en caso de no efectuarse denuncia en los términos indicados y prorrogarse automáticamente el convenio, los salarios se incrementarán de conformidad con el IPC real en cada ocasión que se prorrogue.

Artículo 27. *Anticipos.*

Toda persona trabajadora tendrá derecho a anticipos a cuenta de la mensualidad del mes que se solicite y a la parte devengada de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VI

Beneficios y políticas de conciliación

Artículo 28. *Políticas de conciliación laboral y personal.*

La Fundación, consciente de la necesidad de hacer compatible el trabajo con la vida personal, desarrolla a lo largo de este convenio políticas y/o recursos que equilibran trabajo

y vida personal mediante la flexibilización de horarios, la articulación de excedencias para atender necesidades familiares y la concesión de permisos no retribuidos en circunstancias especiales en adición al conjunto de políticas ya establecidas.

Artículo 29. *Beneficios sociales.*

Lactancia materna:

La Fundación se compromete a completar el permiso retribuido de lactancia por un tiempo equivalente a 6 meses naturales a contar desde el inicio de la fecha de la baja por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, una vez sumado el permiso máximo legal y la acumulación de las horas de lactancia materna.

Este derecho se aplicará a todas las personas trabajadoras con al menos un año de prestación ininterrumpida en la Fundación.

Artículo 30. *Incapacidad temporal y revisión médica.*

La Fundación abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad, un complemento que, sumado a la prestación correspondiente, alcance al 100 por 100 del salario bruto mensual establecido por el presente convenio.

Las personas trabajadoras que tengan que abandonar su trabajo en la Fundación como resultado del reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta, o bien la de gran discapacidad, tendrán derecho a una gratificación consistente en catorce mensualidades.

La Fundación tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras dentro de la jornada laboral.

Artículo 31. *Seguro voluntario de accidentes.*

La póliza de seguros contratada por la Fundación para todas las personas trabajadoras, que cubre los riesgos de muerte y gran discapacidad en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, por importe de 15.473,37 euros de indemnización, se revisará anualmente a su vencimiento a partir del año 2025, conforme a los incrementos derivados de la aplicación de este convenio.

Artículo 32. *Plan de Pensiones.*

Con efectos de la publicación en el Boletín Oficial del presente convenio, y sin perjuicio del derecho de opción excluyente regulado en la disposición transitoria única, se acuerda el establecimiento de un Plan de Pensiones de Empleo, con aportación de la Fundación por un importe de 1% del salario bruto anual, para las personas trabajadoras con al menos 1 mes de antigüedad.

En el año de ingreso a la Fundación el porcentaje del 1% se calculará sobre la base del salario bruto percibido en atención al tiempo trabajado.

Artículo 33. *Préstamos.*

La Fundación dedicará un fondo equivalente al 4 por 100 de la nómina total a esta finalidad. Los préstamos se solicitarán por escrito a la persona responsable de la Dirección Ejecutiva. La cuantía del préstamo no podrá exceder del equivalente a cuatro mensualidades del sueldo bruto del peticionario. Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante la deducción en la nómina de la persona trabajadora de un 10 por 100 de cada una de las pagas normales y extras de la persona empleada. La concesión del préstamo se comunicará por escrito a la persona trabajadora, detallándole las condiciones de amortización, según lo antes expuesto. La persona

trabajadora firmará la copia de la carta en señal de conformidad. Con el fin de que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la concesión de un préstamo, en igualdad de prioridad, se seguirá un orden cronológico de petición. Al igual que no se concederá un nuevo préstamo a aquellos que hubieran recibido otro de la Fundación con anterioridad, hasta que haya transcurrido un mínimo de un año desde que finalizó su amortización.

La persona responsable de la Dirección Ejecutiva contemplará cualquier caso excepcional.

En la concesión de un préstamo se dará prioridad por las siguientes causas:

1. Enfermedad que requiera asistencia médica o internamiento hospitalario de la persona trabajadora, de su cónyuge o de sus hijos.
2. Obras en la vivienda primaria por siniestro, ruina inminente o las necesarias para su normal utilización.
3. Se creará una comisión formada por las partes firmantes, dos personas de la representación legal de las personas trabajadoras y dos personas nombradas por la Fundación, que serán quienes gestionen la concesión de estos préstamos, los cuales se tratarán confidencialmente.

CAPÍTULO VII

Seguridad en el trabajo

Artículo 34. *Salud laboral.*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

1. Garantizando la seguridad y salud física y mental de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Fundación.
3. Cumplimentando los deberes formales que la ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
4. Colaborando con los órganos de representación de las personas trabajadoras competentes en la materia.
5. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a las personas trabajadoras temporales.

Las personas trabajadoras tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición de las personas trabajadoras constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los representantes laborales y en especial los que formen parte del Comité de Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y

situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Fundación, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
6. Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud formado por igual número de representantes de las personas trabajadoras y de la Fundación, conforme a la normativa vigente, se reunirá trimestralmente, al objeto de analizar los riesgos derivados de la actividad habitual de la Fundación y acordar las medidas oportunas.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 35. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de las personas trabajadoras en la Fundación se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 37. *Desarrollo de la acción sindical.*

1. La Dirección facilitará al Comité de Empresa un espacio en la intranet de la Fundación, así como una cuenta de correo electrónico.
2. La Dirección facilitará un espacio de reunión cuando lo solicite la representación de las personas trabajadoras, al menos con 24 horas de antelación.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones

contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Fundación.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público, o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
7. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Fundación.
10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
5. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
6. El acoso sexual.
7. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando

del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona trabajadora o de terceros.

10. El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por un superior, compañero o subordinado, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Artículo 39. Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas internas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
2. El daño al interés de la Empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
3. La reiteración o reincidencia.

Artículo 40. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

CAPÍTULO X

Trabajo a distancia

Artículo 42. *Trabajo a distancia.*

I. Definiciones. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entenderá por:

– Trabajo a distancia: Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

– Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

– Trabajo presencial: Aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

– Trabajo a distancia mixto: Aquel trabajo que se presta en un determinado porcentaje a distancia y en un determinado porcentaje en régimen presencial.

Las definiciones señaladas se entenderán sin perjuicio de lo que pueda establecer la normativa laboral en cada momento.

II. Igualdad y no discriminación. Las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios de manera presencial, con la salvedad de aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral presencial en el centro de trabajo, así como de los referidos en el presente convenio.

Del mismo modo, las personas trabajadoras que desarrollan sus funciones en régimen de trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en sus condiciones laborales, incluyéndose, a título de ejemplo, la retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En concreto, la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia no podrá suponer un menoscabo para la persona trabajadora del lugar en el que prestará servicios cuando acuda al centro de trabajo con carácter presencial.

Las Partes negociadoras se comprometen a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

III. Formación, promoción y carrera profesional. El trabajo a distancia no redundará negativamente en la carrera y promoción profesional de las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo dichas modalidades, garantizándose a las mismas la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, así como iguales oportunidades de promoción profesional respecto de las personas trabajadoras que presten sus servicios de manera presencial.

La Fundación informará a las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

IV. Derechos de representación. Los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras no verán eliminados o limitados sus derechos y facultades de representación con motivo del trabajo a distancia, procurándoseles en todo caso Unicef los medios y elementos precisos a tal fin.

La Fundación dará estricto cumplimiento a todas las obligaciones de información y participación de los Representantes de las Personas Trabajadoras legalmente previstas en cada momento.

Asimismo, las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia:

– Tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de Unicef, quedando sometidas a idénticas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

– Verán garantizada la debida comunicación con su representación legal de las personas trabajadoras. A tal fin la Fundación pondrá a disposición un teléfono móvil por órgano de representación legal de personas trabajadoras –individual o colectivo– de cada centro de trabajo.

– Verán garantizado su derecho de participación y voto en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. Con tal fin, se trasladará a la mesa electoral información pormenorizada de las personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia y se garantizará las medidas y medios que la mesa acuerde con la finalidad de garantizar sus derechos.

– Recibirán toda la información vinculada a los procesos electorales (acceso al censo, comunicados de las distintas candidaturas, etc.).

V. Vinculación. Unicef procurará en todo caso que las personas que presten servicios en régimen de trabajo a distancia mantengan el vínculo con su equipo, departamento y la propia Fundación con el fin de evitar situaciones de aislamiento, en consonancia con lo ya establecido en el Código de Acoso.

Con tal fin, se garantizará la presencia, con carácter general, de al menos una jornada semanal, salvo en los casos donde la persona trabajadora solicitase una pauta distinta de presencialidad.

VI. Condiciones/medidas:

Primera. Carácter voluntario del trabajo a distancia.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para Unicef, debiendo suscribirse a tal fin un acuerdo individual por escrito, ya lo sea en el momento inicial de la relación laboral, coincidente con la celebración del contrato de trabajo, ya lo sea en un momento posterior, durante la vigencia del mismo, debiendo en todo caso suscribirse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Segunda. Régimen de trabajo a distancia de aplicación en Unicef.

El régimen de trabajo a distancia que se establecerá con «carácter general» en Unicef será mixto, en un porcentaje de 50 % de trabajo presencial y un 50 % de trabajo a distancia, y en turnos rotatorios de conformidad con la siguiente periodicidad:

- Semana 1: Lunes y martes.
- Semana 2: Miércoles, jueves y viernes.
- Continuación de manera sucesiva de conformidad con el anterior esquema.

En los supuestos en los que se produzca una solicitud por parte de una persona trabajadora de prestación de servicios en el régimen de trabajo a distancia en su modalidad de «carácter general», establecido en el apartado anterior (mixto, en un porcentaje de 50 % de trabajo presencial y un 50 % de trabajo a distancia), la Fundación accederá a su petición, salvo concurrencia de circunstancias de índole organizativa, productiva o técnica debidamente explicadas.

No obstante, la Fundación podrá acordar a título individual –a su propia iniciativa o de la persona trabajadora– otros parámetros distintos del trabajo a distancia denominado «carácter general» (por ejemplo, una distribución diferente de los días de trabajo presencial/a distancia o con unos porcentajes de presencialidad distintos) en atención a sus intereses, o en atención a necesidades organizativas, productivas y/o técnicas.

Debido a circunstancias productivas, organizativas y/o técnicas, existen determinados puestos/funciones que no reúnen las condiciones precisas para ser

desarrolladas en régimen de trabajo a distancia, quedando excluidas de la previsión establecida en el Apartado 2 de la presente Medida. A título enunciativo y sin ánimo exhaustivo, se cita los siguientes puestos/funciones: recepción, servicios generales auxiliares de logística, mantenimiento y servicios generales institucionales.

Tercera. Duración y reversibilidad.

El trabajo a distancia se podrá establecer, en atención a la voluntad de la Fundación y de la persona trabajadora, con carácter indefinido o temporal.

Con independencia del carácter indefinido o temporal del acuerdo de trabajo a distancia, la decisión de trabajar a distancia podrá ser reversible para la Fundación y la persona trabajadora.

La reversibilidad será voluntaria para la persona trabajadora.

En el caso de ejercicio de la reversibilidad por parte de la Fundación se deberán alegar causas de naturaleza productiva, organizativa o técnica, o bien de disminución de productividad/rendimiento imputable a la propia persona trabajadora con motivo de su prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

El ejercicio del derecho a la reversibilidad deberá ser comunicado a la otra parte por quien lo ejercite, con un preaviso mínimo de quince días naturales, salvo en circunstancias de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, en cuyo caso el preaviso será de un mínimo de setenta y dos horas naturales.

En todo caso, la reversibilidad del trabajo a distancia conllevará la realización de la totalidad de la jornada acordada en el centro de trabajo en el que ya viniese realizando la parte de la jornada presencial.

Cuarta. Acuerdo individual de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia deberá documentarse por escrito mediante un acuerdo individual que recoja los aspectos estipulados en la normativa laboral de aplicación.

La Fundación entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se suscriban en un plazo no superior a diez días desde su formalización, 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 y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras firmarán acuse a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Las copias de los acuerdos de trabajo a distancia que se formalicen serán enviadas a la oficina de empleo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia deberá ser objeto de acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. La modificación será, de igual modo, puesta en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Quinta. Lugar de prestación de servicios.

La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia deberá hacerlo en el domicilio elegido por la misma, y que se determinará en el acuerdo individual de trabajo a distancia.

Unicef, por razones extraordinarias debidamente justificadas que requieran la presencia de la persona trabajadora y sin que ello suponga ejercitar el derecho de la reversibilidad, podrá requerir la presencia puntual en el centro de trabajo de las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de trabajo a distancia. Dichas

circunstancias se comunicarán por la Fundación con una antelación de veinticuatro horas naturales.

Esta circunstancia no será objeto de recuperación a los efectos del mantenimiento del porcentaje de trabajo a distancia del concreto mes, y Unicef no ajustará la compensación regulada en la cláusula octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Sexta. Medios, equipos y herramientas.

Unicef facilitará a las personas trabajadoras los medios, equipos y herramientas necesarias para su debida prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia. En concreto, hará entrega de:

- Ordenador y bolsa para su transporte;
- Silla ergonómica, monitor para el ordenador, teclado, ratón y auriculares, salvo renuncia expresa por parte de la persona trabajadora de alguno de dichos medios;
- Elementos que sean necesarios con el fin de garantizar la correcta ergonomía del puesto, siempre que se acredite su necesidad desde un punto de vista médico.

La renovación de los medios, equipos y herramientas destinados al trabajo a distancia estará en todo caso vinculada a su correcto funcionamiento y utilidad, sin perjuicio de la decisión de renovación de todos o parte de los mismos por Unicef cuando así lo estime conveniente.

En el momento de la finalización del trabajo a distancia, la persona trabajadora procederá a devolver a la Fundación todos los medios materiales, equipos y herramientas puestos a su disposición.

En el caso de que los medios, equipos y herramientas sufrieren cualquier tipo de daños motivados por conductas negligentes de las personas trabajadoras, Unicef podrá adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas.

Séptima. Uso y conservación de los medios, equipos y herramientas.

Las personas trabajadoras deberán utilizar y conservar los medios, equipos y herramientas facilitados o sufragados por Unicef con la mayor de las diligencias a fin de evitar daños, deterioros ajenos a su uso ordinario, averías, hurtos o sustracciones de los mismos.

Queda prohibido:

- El traslado de cualesquiera de los medios, equipos y herramientas fuera del lugar desde el que se preste el trabajo a distancia, salvo que se trate de aquellos necesarios para realizar asimismo el trabajo presencial (en las relaciones de trabajo mixtas de trabajo a distancia y trabajo presencial) o actividades laborales fuera del lugar de trabajo a distancia y del centro de trabajo presencial.
- La instalación de programas informáticos o aplicaciones en el ordenador que no sean aquellos estrictamente necesarios para la debida prestación de servicios, debiendo ser previamente validada su instalación por el Departamento de IT.
- El uso de los medios, equipos y herramientas para fines distintos a los estrictamente profesionales, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- La utilización de los medios, equipos y herramientas por terceros ajenos a la relación laboral.
- Cualesquiera otras conductas o comportamientos no vinculados con la prestación de servicios o que pongan en peligro los bienes, sistemas, equipos y herramientas puestos a disposición por Unicef.

Octava. Compensación de gastos.

A fin de compensar los gastos en los que la persona trabajadora pueda incurrir con motivo de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia (a título

ejemplificativo, agua, luz, calefacción, gas, conexión a internet), Unicef abonará la siguiente compensación:

– Trabajo a distancia con «carácter general»: para 2025 42,56 euros por la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia con «carácter general» definido en la medida segunda (50 % de la jornada mensual).

– Trabajo a distancia en porcentaje superior al establecido con «carácter general»: En adición a la compensación establecida para el trabajo a distancia con «carácter general» (50 % de la jornada mensual), se abonará para 2025 1,16 euros por cada jornada adicional completa efectiva de prestación de servicios bajo dicha modalidad de trabajo.

– Trabajo a distancia en porcentaje inferior al establecido con «carácter general»: en el supuesto de trabajo a distancia regulado por el presente acuerdo y prestado en un porcentaje inferior al trabajo a distancia con «carácter general» (50 % de la jornada mensual), se abonará una compensación para 2025 de 3,7 euros por cada jornada completa efectiva de prestación de servicios bajo dicha modalidad de trabajo.

La compensación prevista no sufrirá modificación alguna en el importe a abonar en cada caso cuando se produzcan variaciones del porcentaje de jornada en régimen de trabajo a distancia motivadas por: (i) la flexibilidad recogida en el artículo 17 del presente convenio; (ii) las circunstancias previstas en la Medida Quinta (requerimiento de presencialidad puntual); y (iii) las circunstancias previstas en la Medida Decimocuarta (dificultades técnicas).

Los importes de la referida compensación se actualizarán de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del presente convenio.

Las cuantías a abonar en concepto de compensación de gastos tendrán el tratamiento legal que en cada caso y momento corresponda.

A través del abono de la compensación regulada en la presente cláusula se entenderán compensados todos los gastos y suministros en los que incurriesen las personas trabajadoras como consecuencia del trabajo a distancia (a título ejemplificativo, agua, luz, calefacción, gas, conexión a internet), y, por ende, las personas trabajadoras se comprometerán al abono de dichos gastos y suministros para poder prestar servicios debidamente.

El importe resultante de la compensación de los gastos se abonará en la nómina del mes en que se hayan prestado servicios en modalidad de trabajo a distancia.

Novena. Medidas de flexibilidad.

En el supuesto de trabajo a distancia de carácter mixto, dos personas trabajadoras de la misma Dirección podrán, con carácter excepcional y extraordinario, solicitar con una antelación de veinticuatro horas naturales de antelación al inicio de la jornada el cambio de turno de presencial a distancia, o viceversa, debiendo en todo caso cumplirse dentro del concreto mes el porcentaje de trabajo a distancia acordado en el acuerdo individual suscrito.

Dicha solicitud se efectuará al Responsable de cada Departamento o Área, que deberá autorizar la misma. En caso de ausencia de respuesta por parte del Responsable, la solicitud se entenderá como concedida.

La persona trabajadora podrá, con carácter excepcional y extraordinario y previa acreditación de circunstancias de índole personal o familiar, solicitar a su Responsable con una antelación de 24 horas naturales de antelación al inicio de la jornada, el cambio de turno de presencial a distancia, o viceversa. Esta circunstancia no será objeto de recuperación a los efectos del mantenimiento del porcentaje de trabajo a distancia del concreto mes, sin perjuicio de que Unicef ajustará la compensación regulada en la cláusula octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Dicha solicitud se efectuará al Responsable de cada Departamento o Área, que deberá autorizar la misma. En caso de ausencia de respuesta por parte del Responsable, la solicitud se entenderá como concedida.

Décima. Flexibilidad horaria.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de personas trabajadoras en materia de flexibilidad horaria, con la excepción prevista en el artículo 17 del presente convenio.

Undécima. Prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo colaborar facilitando para ello la información necesaria para poder llevar a cabo una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia se realizará a distancia siempre que sea posible.

La Fundación y las personas trabajadoras deberán dar cumplimiento a la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Duodécima. Control empresarial.

En materia de control empresarial resultará de aplicación la «Normativa sobre el uso de herramientas informáticas de Unicef», ello en coherencia con lo establecido Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales («LOPD»).

Decimotercera. Intimidad y protección de datos.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos en los términos de la LOPD, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

Decimocuarta. Procedimiento en caso de dificultades técnicas.

En virtud de lo previsto en el artículo 11.2 de la ley 10/2021 del 9 de julio de Trabajo a Distancia se garantizará la atención precisa a las personas trabajadoras que presten servicios en caso de dificultades técnicas. En este sentido, resultarán de aplicación los «Principios básicos del servicio de soporte a incidencias y peticiones de TI de Unicef Comité Español».

Asimismo, y en el supuesto de que existan dificultades técnicas que impidan la efectiva prestación de servicios, y que afecten de forma exclusiva a la persona trabajadora –ya sea por las condiciones de su lugar de trabajo o de los medios, equipos y herramientas puestos a su disposición–, deberá ponerlo en conocimiento de su responsable de inmediato y justificar la misma. En dicho supuesto, se adoptarán las siguientes medidas:

- En el caso de que la dificultad técnica esté ocasionada por causas atribuibles a la Fundación, las personas trabajadoras deberán mantener su disponibilidad hasta que se subsane, y desarrollar aquellas tareas que puedan realizarse por otras vías y con otras herramientas a su disposición.

- En los supuestos en que las dificultades técnicas estén ocasionadas por causas no atribuibles a la Fundación, sino que afecten de modo particular a la persona trabajadora, la persona trabajadora se personará en su centro de trabajo habitual al inicio del

siguiente día laborable, siempre y cuando persistan dichas dificultades técnicas, y hasta que sean resueltas.

– De manera alternativa a la personación en el centro de trabajo, y siempre que concurra acuerdo con la Fundación, se podrá acordar una fórmula de recuperación de las horas de prestación de servicios que no puedan efectuarse a partir del inicio de la jornada laborable siguiente.

– En todo caso, durante la duración de la dificultad técnica, las personas trabajadoras deberán mantener la disponibilidad y desarrollar aquellas tareas que puedan realizarse por otras vías y con otras herramientas a su disposición.

En estas circunstancias, Unicef no ajustará la compensación regulada en la cláusula octava en función del porcentaje efectivo de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia.

Decimoquinta. Seguridad de la información.

En materia de seguridad de la información, resultará de aplicación la «Normativa sobre el uso de herramientas informáticas de Unicef», sin perjuicio de otras medidas en la materia recogidas en otros apartados del presente acuerdo.

De conformidad con lo establecido en la misma, todas las personas trabajadoras que en la medida que, por su actividad profesional puedan tener acceso a ficheros de datos de carácter personal de socios, colaboradores, proveedores o cualesquiera otras personas físicas están obligados a guardar absoluta confidencialidad sobre los mismos, así como a observar las prescripciones de la normativa vigente, y en particular la LOPD. A estos efectos, las personas trabajadoras estarán debidamente informados sobre dicha normativa, así como sobre las modificaciones relevantes a los efectos de la prestación de servicios.

Igualmente, las personas trabajadoras de la Fundación que por razón de su actividad puedan tener acceso a datos de carácter personal de otras personas trabajadoras, vienen también obligados a observar confidencialidad sobre los mismos y al tratamiento de los ficheros en que se contengan conforme a las disposiciones internas establecidas en materia de protección de datos.

Del mismo modo, a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de TD les resultará de aplicación las siguientes obligaciones e instrucciones:

– Utilizar su identificador personal/contraseña para la realización de sus acciones. Las contraseñas individuales no deben ser compartidas o reveladas a otro usuario distinto del autorizado.

– Renovar periódicamente sus contraseñas con el fin de protegerlas del conocimiento de usuarios no autorizados.

– Proteger los sistemas de información que les han sido asignados físicamente.

– No ceder directa ni indirectamente información confidencial a ninguna persona, salvo personal de la Fundación o de sus proveedores que necesiten conocerla para desarrollar las funciones que tiene encomendadas, siempre que hayan firmado los compromisos de confidencialidad correspondientes.

– No sacar información confidencial de las instalaciones de la Fundación o de sus sistemas de información sin consentimiento de la Dirección, salvo para su utilización en el lugar designado para el trabajo a distancia, debiendo la persona trabajadora mantener en todo caso la debida custodia de la misma.

– No enviar mensajes y documentos corporativos a cuentas privadas de la persona trabajadora o de terceros a través de herramientas no autorizadas por Unicef.

– No utilizar información confidencial en su propio beneficio o en el de otra persona o entidad.

– Cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos para proteger la información y contribuir a asegurar su confidencialidad.

– Colaborar con la devolución de los permisos de acceso inmediatamente después de finalizar la necesidad del mismo, al cambiar de responsabilidad o al abandonar la Fundación. Asimismo, la persona trabajadora deberá informar si dichos permisos no son retirados.

Por otro lado, con respecto a las contraseñas, los usuarios deben contemplar las siguientes pautas al establecer las mismas:

Deben ser fáciles de recordar para el usuario, pero difíciles de adivinar para quienes intenten conocerla.

Deben evitar elegir contraseñas que se puedan asociar fácilmente con el propietario, como la fecha de nacimiento, DNI, nombres de familiares, etc.

No deben exhibir las contraseñas de ninguna manera, ni escribirlas sobre un papel adherido al escritorio.

La contraseña es estrictamente personal, por ello, el propietario de la contraseña es responsable de cesiones no autorizadas de contraseñas a otros usuarios fuera o dentro de la Fundación.

Han de renovarse en el momento que sospechen que ésta pueda ser conocida por un tercero.

Decimosexta. Registro de jornada.

El registro de jornada de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia será el establecido en la normativa del «Sistema de Gestión de Presencia», método que permitirá reflejar fielmente el tiempo diario que la persona trabajadora en régimen de trabajo a distancia dedica a la jornada laboral, incluyendo el momento de inicio, de fin y las pausas/o ausencias que eventualmente se podrían producir durante la misma.

Decimoséptima. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en la «Política de desconexión digital de Fundación Unicef Comité Español» y en todo caso, de conformidad con lo previsto en el artículo 88 de la LOPD.

En particular, se garantizará la limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración de la jornada acordada en cada caso.

VII. Remisión normativa. En todo lo no contemplado en materia de trabajo a distancia en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la normativa que en cada caso resulte de aplicación.

CAPÍTULO XI

Inaplicación de condiciones y sometimiento al ASAC

Artículo 43. *Inaplicación de condiciones del presente convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en virtud de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá proceder a inaplicar las condiciones previstas en el presente convenio, relativas a las materias a las que hace referencia el citado artículo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para poder acogerse a este supuesto, la Empresa comunicará por escrito a los representantes de las personas trabajadoras su intención de hacerlo, siguiendo los trámites legales, e iniciando un período de consultas para la negociación de la medida. En dicha comunicación deberá especificar las modificaciones de la regulación económica propuestas y la causa que las motiva, aportando para ello la documentación económica relativa a la concurrencia de las causas habilitantes.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La consecución de dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de las personas trabajadoras, así como la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, las personas trabajadoras afectadas, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación.

Si, finalizado el periodo de consultas, no hubiera acuerdo se establecerá un periodo extraordinario de 7 días en el que la Comisión Mixta Paritaria trabajará para consecución del mismo. En caso de no alcanzar acuerdo, las partes se someterán a procedimiento arbitral, conforme a lo descrito en el artículo 44 del presente convenio.

Artículo 44. *Sometimiento al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos.*

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), vigente y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio, y en particular, para solventar las discrepancias en el procedimiento de inaplicación de condiciones del presente convenio, así como para el sometimiento de las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XII

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 45. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

I. Objetivo general.

La Fundación Unicef Comité Español, declara su compromiso con el principio de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A tal efecto y para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, la Fundación establece el siguiente conjunto de medidas conforme a la normativa de referencia.

II. Áreas de actuación y medidas específicas.

a) Acceso al empleo.

UNICEF se compromete a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello establecerá 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.

b) Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación profesional se basan en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI. Así, la clasificación profesional regulada en el vigente convenio colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBIQ+ en igualdad de condiciones.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones y en atención a criterios de cualificación y capacidad.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

UNICEF integrará en sus planes 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Dicha formación contendrá los aspectos mínimos recogidos en el anexo I. Cuarto del RD 1026/2024.

Igualmente, UNICEF fomentará medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo a través de las siguientes acciones. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.

e) Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

f) Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave incluida en el artículo 38 del presente convenio, cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. A estos efectos, lo previsto en el apartado 6 del bloque de faltas muy graves debe entenderse referido no solo al acoso sexual, sino también, a cualquier tipo de acoso discriminatorio, y

especialmente al acoso por razón de sexo, y al acoso LGTBIQ+fóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.

g) Evaluación y seguimiento de las medidas.

Las medidas acordadas en el presente artículo serán evaluadas en el seno de la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

Dicha Comisión estará formada por 2 miembros de la RLPT y 2 miembros de la Fundación, que serán determinados por las partes, y se reunirá una vez al año.

Así, las medidas planificadas acordadas deberán revisarse anualmente y, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 1026/2024 si se pusiera de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia.

III. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

De conformidad con el mandato del artículo 15 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, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Fundación, la Fundación implantará un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. **Ámbito personal.** Se aplicará a todas las personas relacionadas con la Fundación (Personas trabajadoras, voluntarios/as institucionales, voluntarios/as operativos, personas e prácticas) que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta.

2. **Objetivo y estructura.** En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del RD 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que la Fundación disponga de un mecanismo para implantar o ajustar en aras de prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas: preventivas, proactivas y reactivas.

3. **Principios rectores y garantías del procedimiento.** El procedimiento deberá ser ágil y la resolución no incurrirá en demoras indebidas con los plazos que se establezcan en cada caso.

Se desarrollará con respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

Se garantiza la confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento, quienes se abstendrán de divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

Durante el procedimiento se garantizará la imparcialidad y un trato justo para las personas afectadas.

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra las personas que presenten comunicación de denuncias por los medios habilitados para ello, así como las personas que participen en la investigación como testigos.

En todo caso, quedará garantizados todos los procedimientos y garantías a que se refiere el anexo II del RD 1026/2024.

4. Medidas preventivas:

4.1 **Declaración de principios:** Tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente al acoso LGTBI refleja el compromiso de la Fundación a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

4.2 Definiciones: El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.) destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) 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, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2023 que pueden dar lugar a acoso LGTBI son las siguientes, entre otras:

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

Orientación sexual: La orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: La expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

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

4.3 Publicidad. La implantación de este protocolo se publicitará para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

5. Tutela.

5.1 Tutela proactiva. La Fundación contará con una Comisión paritaria conformada por 4 personas (2 personas trabajadoras designadas por la organización, 2 personas designadas por el conjunto de la representación de los trabajadores) con formación específica en la materia, para que instruyan las denuncias que en materia de acoso LGTBI, bien de forma directa, bien de forma delegada en los recursos externos dispuestos a tal efecto por la fundación, que se presenten ajustándose a cuanto sigue.

A los efectos oportunos se informará a las personas trabajadoras de esa designación y se expresará de manera clara y concisa la dirección de correo específica o la aplicación informática (canal de denuncias o canal ético facilitado por la Fundación) mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias. La persona denunciada o denunciante, podrá ser asistida por un miembro de la RLPT designado por ellas, cuando así lo soliciten.

La RLPT será informada a su finalización, de la existencia, resultado y/o conclusión de los procedimientos de acoso iniciados, garantizando en todo caso la confidencialidad y los derechos de las partes implicadas, información que será remitida a través de la

persona designada oportunamente por la RLT a efectos de seguimiento de este tipo de actuaciones.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, y en el plazo de siete días naturales, se activará el procedimiento para su tramitación. La Comisión encargada de la resolución del conflicto realizará una investigación, que debe ser ágil y confidencial, en el término máximo de veinte días hábiles, oyendo a la persona que formula la denuncia y a la persona denunciada siempre por separado, garantizando la imparcialidad de su actuación y procurando dar la mayor celeridad posible a su resolución. La Comisión podrá acordar la ampliación del plazo previsto, cuando sea necesario para el buen fin de la investigación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

Las personas que formen parte de la Comisión podrán, de concurrir causa, abstenerse de actuar. Igualmente, la persona denunciante/denunciada podrá recusar a alguna de las personas que conforman la comisión de concurrir causa justificada. Los vínculos familiares, de amistad o enemistad manifiesta podrán ser a los efectos anteriores causa justa de abstención o recusación de afectar a la objetividad en la investigación.

Cuando resulte necesario en función del contenido de la denuncia y de su naturaleza se adoptarán medidas cautelares, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante y/o que presuntamente ha sufrido la situación de acoso, a cuyo efecto se articularán medidas oportunas que, en todo caso, deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

La investigación concluirá con un informe que incluirá, como mínimo, el resumen de la denuncia, las fases de la instrucción y su metodología, la valoración, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas a adoptar, si procede.

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.

No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.

No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.

Recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la Fundación tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

5.2 Tutela reactiva. La resolución del conflicto. Desde la tutela reactiva se adoptará por la dirección de la Fundación las medidas de resolución que correspondan en función de las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la Comisión.

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación de acoso, la dirección de la Fundación instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso,

medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la Fundación a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.

Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la Fundación, se adoptarán desde la dirección de la Fundación las medidas correctoras pertinentes que, de resultar conveniente, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción al presunto incumplidor o instigador del conflicto laboral.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo contemplado en las leyes y reglamentos que resulten de aplicación.

Disposición adicional primera. *Supresión de los Premios de Jubilación y derecho de opción.*

1. Ambas partes acuerdan la supresión del Premio de Jubilación regulado en el artículo 32 del VII Convenio colectivo de la Fundación UNICEF Comité Español y su correlativo de las versiones anteriores al mismo.

2. No obstante, se acuerda posibilitar para todas las personas trabajadoras de alta a fecha de 31 de diciembre de 2025 la posibilidad de elección excluyente e irreversible entre una de las dos opciones:

- La adscripción al plan de pensiones que se habrá de constituir de conformidad con lo contenido en el artículo 32 del presente convenio colectivo;
- La continuidad en el Premio de Jubilación suprimido, con carácter general, de conformidad con el apartado 1.º

Dicha opción se habrá de efectuar en los 30 días naturales siguientes a la publicación en el Boletín Oficial del presente convenio colectivo mediante comunicación fehaciente a la Dirección de Personas, entendiéndose que, de no efectuarse, se estaría optando por el Plan de Pensiones.

En el caso de elección de continuidad en el Premio de Jubilación, la persona trabajadora que haya efectuado la misma será excluida expresamente del plan de pensiones de forma permanente e irreversible, y viceversa.

3. Sin perjuicio de la supresión del Premio de jubilación acordada en el apartado 1.º, los saldos que a 31 de diciembre de 2025 se hubiesen aportado a la póliza aseguradora del Premio de Jubilación pasarán a tener la consideración de consolidados a efectos de jubilación o fallecimiento, si bien el acceso y percepción por las personas trabajadoras se deberá producir en el momento del hecho causante.

Dicha consolidación aplicará del siguiente modo:

- En los casos de opción por el Premio de Jubilación, las aportaciones que se efectúen a futuro tendrán de manera sucesiva la condición de consolidadas.
- En el caso de opción por el Plan de Pensiones, las personas trabajadoras podrán acceder a la cantidad provisionada a 31 de diciembre de 2025 en la póliza, una vez se produzca el hecho causante (acceso a la jubilación en los términos indicados).

En este supuesto, dicha cantidad consignada a 31 de diciembre de 2025 no sufrirá en adelante actualización alguna de los importes consignados ni nuevas aportaciones permaneciendo inalterada en adelante.

4. Para aquellas personas trabajadoras que elijan continuar en el Premio de Jubilación el régimen de aplicación será el siguiente:

Las personas trabajadoras que causen baja en la Fundación por pasar a situación de jubilación ordinaria o anticipada percibirán el Premio de Jubilación únicamente según la siguiente escala:

- Ocho mensualidades cuando accedan a la jubilación con un plazo de anticipación de al menos dos años a la fecha de la edad de jubilación ordinaria.
- Seis mensualidades cuando accedan a la jubilación con un plazo de anticipación de al menos un año a la fecha de la edad de jubilación ordinaria.
- Cuatro mensualidades a partir de la edad de jubilación ordinaria.

5. En lo supuestos de opción o aplicación directa del régimen de Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el artículo 32 del presente convenio colectivo.

Disposición adicional segunda. *Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Ambas Partes se encuentran en la fase preliminar de la elaboración de un Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

ANEXO I

Tablas salariales del año 2025

Nivel 9.	46.592,35	3.328,02
Nivel 8.	43.180,08	3.084,29
Nivel 7.	39.384,74	2.813,20
Nivel 6.	36.874,95	2.633,93
Nivel 5.	33.462,69	2.390,19
Nivel 4.	30.039,22	2.145,66
Nivel 3.	25.366,47	1.811,89
Nivel 2.	21.412,91	1.529,49
Nivel 1.	18.736,30	1.338,31