



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 12 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del acta, de fecha 7 de junio de 2021, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, para su centro de trabajo de Garrovillas de Alconétar" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación del artículo 21 del citado convenio y la incorporación al mismo del capítulo VIII, denominado "Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres" (artículos 32 a 35 del convenio). (2021062655)

Visto el texto del acta, de fecha 7 de junio de 2021, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "Convenio colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, para su centro de trabajo de Garrovillas de Alconétar" (código de convenio 10100172012014, publicado en DOE, de 11 de junio de 2021), en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación del artículo 21 del citado convenio y la incorporación al mismo del capítulo VIII, denominado "Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres" (artículos 32 a 35 del convenio), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 12 de julio de 2021.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE MODIFICACIONES DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA ASOMA ASISTENCIALES, SL.

Asistentes:

Representante de la empresa:

D. Juan José García Barroso con DNI.: ***8462***

Representante de los trabajadores:

- Dña. María Ángeles Durán Merino con DNI.: ***0372***
- Dña. Ana Belén Carballo Gutiérrez con DNI.: ***0524***
- Dña. Fátima Bazaga Pérez con DNI ***3813***

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa Asoma Asistenciales, SL, en los locales de la misma el 7 de junio de 2021, siendo las 10.00 horas. Acuden la relación de asistentes fijada en el margen de la presente acta.

Habiéndose convocado previamente el presente acto en la reunión constitutiva de la Comisión Negociadora con fecha 4 de junio del 2021, las partes convienen unánimemente dar curso a la reunión

Una vez visto por las partes las advertencias de la Dirección General de Trabajo recibido con fecha 02 de junio de 2021, la Comisión Negociadora, libre y voluntariamente,

ACUERDAN POR UNANIMIDAD

Primero. Modificar el siguiente artículo del convenio, redactándolo como sigue:

Artículo 21. Licencias y Permisos Retribuidos.

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando la distancia a recorrer fuese superior a 100 kilómetros de su lugar de residencia.



- c) 3 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando la distancia a recorrer fuese superior a 100 kilómetros de su lugar de residencia.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Segundo. Añadir un nuevo capítulo: Capítulo VIII Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres con cuatro nuevos artículos, redactándolos como sigue:

CAPÍTULO VIII

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 32. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo este derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

Artículo 33. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de que la empresa cuente con una plantilla de más de 50 personas, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma y plazos que determine la legislación laboral y su posterior registro. En el caso de que la empresa cuenta con una plantilla inferior a 50 personas, se recomienda contar con políticas internas en materia de igualdad con los mismos objetivos.



Para la elaboración de los planes de igualdad, la Empresa junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras realizará un diagnóstico previo consistente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación, que permita conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, así como definir objetivos y medidas en aras a lograr la igualdad real y erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Con este objetivo, el diagnóstico previo analizará todas aquellas materias especificadas en la legislación vigente y además, es recomendable, que también se aborde, desde la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades, aspectos relativos a la violencia de género, la salud laboral, la comunicación y la cultura de empresa.

Esta información será actualizada periódicamente, en los términos acordados entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la Empresa. Además, será facilitada a la Comisión de Igualdad o al órgano establecido al efecto con el fin de analizar y valorar la evolución y el cumplimiento de los objetivos y las medidas establecidas en cada Plan de Igualdad.

4. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, se incluirá, en aquellos que no los tengan, objetivos numéricos y temporales adecuados a la realidad y circunstancias concretas en la empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos niveles donde puedan existir desequilibrios.

Artículo 34. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, y con el fin de trabajar en el objetivo de erradicar cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, la empresas negociará con la representación legal de las personas trabajadoras "Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo", cuya estructura se recomienda que contengan, como mínimo, los siguientes puntos:

- Declaración de principios, objetivos y ámbito de aplicación.
- Definiciones y ejemplos de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Principios y garantías.
- Derechos y obligaciones de la dirección, de la RLT y de las personas trabajadoras.
- Medidas generales y procedimientos de comunicación, asesoramiento, denuncia, actuación y resolución.
- Seguimiento y evaluación.
- Información y sensibilización.
- Faltas y sanciones.
- Modelo de denuncia.

Asimismo, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.



En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

Artículo 35. Protección contra la violencia de género.

En la lucha contra la violencia de género, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las empresa, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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



El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en la empresa.

Tercero. Aprobar definitivamente el nuevo texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL.

Cuarto. Dar por concluido satisfactoriamente para todas las partes el proceso de negociación de las modificaciones del Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL.

Quinto. Dar a las modificaciones del Convenio colectivo unánimemente aprobado la inmediata tramitación prevista por el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Autorizando la totalidad de la mesa negociadora a la empresa Asoma Asistenciales, SL, y a



Juan José García Barroso como administrador de la misma, a inscribir el convenio y demás documentación en el registro de la autoridad laboral correspondiente, en función del ámbito territorial del convenio, en el presente caso, la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Extremadura, por vía telemática con certificado digital.

Y Para que conste y surta los efectos oportunos, firman la presente acta de modificaciones de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, en Garrovillas de Alconétar, a 7 de junio de 2021.

Representante de la empresa:

Fdo. D. Juan José García Barroso con DNI.: ***98462***

Representantes de los trabajadores:

- Fdo. Dña. María Ángeles Durán Merino con DNI.: ***0372***
- Fdo. Dña. Ana Belén Carballo Gutiérrez con DNI.: ***0524***
- Fdo. Dña. Fátima Bazaga Pérez con DNI ***3813***

• • •