

Pactos en vigor aplicables a las trabajadoras a las que afecta la subrogación

En el presente documento se han plasmado las medidas que Candelita mejora con respecto a la legislación vigente y al convenio de Acción e Intervención Social que se aplica a todas las trabajadoras asignadas al contrato de gestión del Espacio de Igualdad “María Maeztu” del distrito de Latina con N° de expediente 300/2021/00321 identificadas en la relación de personal remitida a requerimiento del órgano gestor con fecha 4 de abril del 2024.

Se incluye, con derechos a estas mejoras aplicables a las parejas que convivan de modo marital y estable y así lo hayan acreditado a la entidad.

Primero: Ampliar la flexibilidad en el uso de los tiempos garantizando la atención adecuada a las personas usuarias y a las necesidades del servicio. Entrada y salida entre 30 minutos y 1 hora (Limitaciones: los horarios de los centros y servicios tienen que quedar cubiertos en función de los contratos con la Administración pública o los contratos privados. Cuando la atención sea presencial al menos tienen que estar presentes dos o tres profesionales en el centro de trabajo tanto en la hora de entrada como en la hora de salida. En los centros de titulación pública que gestiona Candelita previamente se tendrá que solicitar a los organismos competentes la posibilidad de apertura y cierre ampliado respecto al que establecen los pliegos que rigen cada contrato).

Segundo: Permitir el disfrute del periodo vacacional fuera de los meses estivales. La plantilla podrá disfrutar sus vacaciones durante todo el año, con las limitaciones que marque la entidad.

Se tendrá que disfrutar al menos 3 semanas naturales durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Tercero: las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Cuarto: Complementar al 100% de la retribución mensual ordinaria durante 30 días al año en los casos en los que se produzca una IT derivada de enfermedad común.

Si se inicia el año en incapacidad temporal se continuará complementando según la situación que le fuese de aplicación.

Este complemento se abonará incluso en el caso de que la incapacidad temporal por enfermedad común alcance un 10 % del total de los trabajadores de la plantilla de cada centro de trabajo, el complemento de los trabajadores de ese centro de trabajo por esta prestación podrá ser reducido hasta completar el 80 % de la base de contingencias comunes del mes anterior desde el primer día de enfermedad a aquellos trabajadores o trabajadoras con bajas inferiores a 15 días.

Quinto: Siempre que se mantengan los horarios de apertura y atención adecuada de los centros y servicios, se permitirá realizar a lo largo de la semana una jornada distribuida irregularmente.

Sexto: Se tiene derecho a 30 horas anuales dentro de la jornada laboral para la formación en el propio centro o a permisos para formación externa. El 50% de las horas las tendrá que destinar a formación en prevención de riesgos laborales.

Séptimo: Se dispondrá de una bolsa de horas flexible donde se computarán los asuntos puntuales relacionados con la conciliación familiar y personal. De tal manera que se recuperarán las horas no trabajadas por motivos de conciliación más adelante.* Si superara las 3 horas al día se tendría que coger un día de vacaciones o asuntos propios.

Octavo: siempre que la jornada exceda de seis horas diarias se establece un descanso de veinte minutos, este descanso será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Noveno: flexibilizar el horario de la jornada parcial siempre que los requisitos del puesto lo permitan para que la persona trabajadora si lo solicita pueda compatibilizarlo con otro puesto de trabajo.

Décimo: jornada intensiva en julio y agosto garantizando la atención en el horario establecido en pliegos que es en julio de lunes a viernes de 10 a 14 y de 16:00 a 20:00 y en agosto de 8 a 16 horas de lunes a viernes

Undécimo: 3 asuntos propios en el 2024 e incremento a 4 asuntos propios en el 2025.

Duodécimo: Se podrá dividir de manera fraccionada los días de asuntos propios mediante una reducción diaria de la jornada hasta 2 días de asuntos propios. Se establece un fraccionamiento mínimo de 60 minutos.

Decimotercero: no se trabajará los días 24 y 31 de diciembre. Si el servicio o contrato obliga a trabajar el 24 y 31 de diciembre se dispondrá de un día libre por cada uno de los dos días trabajados.

Decimocuarto: se establece una jornada máxima anual 1672,5 horas anuales para una más conveniente organización del trabajo, se establece como jornada semanal media de referencia 37 horas y 30 minutos semanales de tiempo de trabajo efectivo. El horario garantizará que se mantenga el horario de apertura y la atención adecuada de las personas usuarias; así como siguiendo el plan de conciliación de Candelita se podrá realizar una distribución irregular de la jornada de tal manera que se trabaje unos días en jornada partida y otros en continuada siempre que se garanticen los mínimos establecidos.

Decimoquinto: ampliación de las excedencias voluntarias: El personal con contrato indefinido y una antigüedad mínima en su puesto actual de 3 años podrá solicitar una excedencia voluntaria de mínimo 4 meses y máximo 5 años, esta excedencia será con reserva de puesto durante un año.

No se podrá solicitar este tipo de excedencia hasta que no hayan transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

No existe ningún acuerdo puntual más, a los recogidos anteriormente, y estos están vigentes desde el registro del III Plan de Igualdad de Candelita (30 enero 2023)

Gema de la Hoz Ortego
Representante legal de Candelita