

Las retribuciones correspondientes a cada anualidad quedan reflejadas en las tablas salariales anexas.

Las partes quieren hacer constar que la tabla salarial de 2026 prevé unas retribuciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, son superiores a las previstas en el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPITULO 14. ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 36. Adscripción del personal en las empresas centros y servicios afectados por el ámbito funcional del presente convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 67 del Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPÍTULO 15. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 37. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación y en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPÍTULO 16. - IGUALDAD.

Artículo 38. Igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todo el personal. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado en cada grupo profesional y nivel funcional, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros/as trabajadores/as.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses, y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en los planes de formación anual de las empresas.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en las empresas, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

En caso de concurrir las causas legalmente establecidas en la norma para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 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.

Comunicada por la empresa la decisión de poner en marcha un procedimiento de inaplicación de condiciones, en caso de existir discrepancias durante el desarrollo del período de consultas, cualquiera de las partes podrá acudir a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Melilla mediante escrito motivado a fin de que se celebre intento de conciliación donde puedan resolverse tales discrepancias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

La tabla salarial de 2026 que se indica en el Anexo incluye el complemento de residencia regulado en el artículo 33 del convenio.

No obstante, en los términos previstos en el citado precepto, el importe del complemento será del 33% del salario base a partir del mes de septiembre de 2026, absorbiendo el plus de vinculación a la bonificación de aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo este último complemento.

Hasta septiembre de 2026, el importe del plus de residencia se mantendrá en el 25% del salario base.