

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, código del convenio 71103555012023, suscrito por la representación legal empresarial y la sindical, en fecha 31 de mayo de 2023, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de septiembre de 2023.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte social: Por el sindicato CCOO (Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Andalucía y Federación del Hábitat de Andalucía), y por UGT Servicios Públicos de Andalucía; y por la parte empresarial: Las patronales ASADE Asociación estatal de entidades de ayuda a domicilio, CECUA círculo empresarial de cuidados a personas y FAECTA, Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito de aplicación funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas dedicadas a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio, todo ello cualquiera que sea su denominación.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

00289509

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal.

Queda comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas afectadas por el mismo, siendo de aplicación obligatoria a todas las empresas, asociaciones, cooperativas, cuyos lugares de trabajo estén ubicados en Andalucía.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio tendrá una duración de 5 años, comenzando su vigencia a los efectos recogido en el presente convenio el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto.

Publicado el convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), las entidades afectadas por el mismo, procederán al abono de los atrasos generados y a la actualización de tablas salariales en el mes de publicación del mismo con independencia en la fecha que se haya publicado.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

El presente convenio colectivo, llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con al menos tres meses de antelación, por cualquiera de las partes, dando comunicación a su vez a la otra parte, a la fecha de terminación de su duración ordinaria o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el convenio las partes iniciarán la negociación en el plazo de un mes desde la denuncia.

Durante la ultraactividad del convenio se entenderá que el mismo se prorroga íntegramente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementando anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales en un 1,5% en los años 2028 y 2029, con exclusión del plus complementario, que se incrementará conforme a la siguiente regla:

Si la Junta de Andalucía, o administración competente en la materia en su caso, actualiza el coste/horas de financiación del servicio de ayuda a domicilio durante los años 2028 y 2029, en un importe superior al 1,5%, el exceso sobre ese importe se aplicará sobre el plus complementario, a partir de la publicación oficial de dicho incremento. Dicho importe se determinará de la siguiente forma:

Desde el primer 0,1% por encima del citado porcentaje, se aplicará al concepto plus complementario, en un 50% de ese 0,1% y sucesivos en su caso, calculado sobre el salario base de convenio y el 50% restante para las empresas.

En cualquier caso, ese importe será absorbido y compensado por el importe que se acuerde sobre el plus complementario en el convenio colectivo que sustituya al actual.

Artículo 7. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones en el sector. El número máximo de personas será de quince por cada una de las partes.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Las partes acuerdan que, para todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio, se aplicará, con carácter supletorio el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, vigente en cada momento.

Artículo 9. Concurrencia de convenios.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y las personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos de aplicación, funcional, personal y territorial; por tanto, los contenidos que incorpora se aplicarán a todas las empresas y las personas trabajadoras afectadas por los mismos.

Los convenios que se puedan pactar en concurrencia con el presente, con independencia de su ámbito de aplicación territorial y eficacia deberán respetar como mínimo, todas y cada una de las condiciones de trabajo reguladas por el mismo siempre y cuando no entren en contradicción con el artículo 84,2, del Estatuto de los Trabajadores y con las previsiones establecidas en esta materia por el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal vigente en cada momento.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, en los términos recogidos en el presente artículo:

10.1. Constitución de la Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria formada por 10 componentes de las organizaciones firmantes, perteneciendo cinco componentes a la representación empresarial, y otros cinco a las organizaciones sindicales en la misma proporción a su representatividad en la Comisión negociadora constituida, tres (3) CCOO y dos (2) UGT. En este sentido se acuerda, para el presente convenio, por la parte empresarial, una representación mancomunada a ASADE y CECUA del 90% y del 10% FAECTA. Los componentes de la comisión paritaria serán designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente convenio, teniendo que ser designados por cada una de las partes en la primera reunión de la comisión. Podrán utilizar cuantas personas asesoras, entienda cada parte.

Las personas integrantes de esta comisión podrán ser sustituidas por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la comisión.

Por las organizaciones sindicales:

CCOO (Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Andalucía y Federación del Hábitat de Andalucía)

UGT Servicios Públicos de Andalucía.

Por las organizaciones empresariales:

ASADE

CECUA

FAECTA

A efectos de comunicación y registro de la Comisión Paritaria, las consultas se enviarán a las siguientes direcciones de correo electrónico:

fsandalucia@sanidad.ccoo.es, andalucia@habitat.ccoo.es, sadugtandalucia@gmail.com, asade@asade.eu, direccion@cecu.es, sociosanitario@faecta.coop

Se señala el siguiente domicilio físico a efectos de, en su caso, entrega o registro de documentación dirigida a la comisión paritaria: Avenida Cardenal Bueno Monreal número 58, tercera planta, 41013 Sevilla.

10.2. Competencias de la Comisión Paritaria.**a. Competencias Generales:**

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 22 sobre empleo y contratación
- En Igualdad ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el presente convenio.

- En Formación ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el presente convenio.
- En Seguridad y Salud Laboral ejerce las competencias definidas en el presente convenio, así como las definidas en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

b. Competencias Específicas:

- Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores.
- Para los casos en que, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc» con respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que, en el plazo máximo de 7 días, la cual deberá resolver sobre el asunto planteado. Para que esta inaplicación de condiciones de trabajo sea efectiva, deberán contar con la aprobación por unanimidad de esta comisión paritaria. Y en el supuesto de que sean aprobadas, quedarán automáticamente sin efecto en el momento que la empresa afectada se presente a una nueva licitación.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores)

- Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

10.3. Funcionamiento Comisión Paritaria.

- a) La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia que ejercerá la parte social y una secretaria que recaerá en la parte empresarial, cuyas funciones serán las siguientes:

Presidencia:

- La representación formal de la Comisión Paritaria.
- La presidencia de las reuniones de la Comisión Paritaria.
- Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto con la Secretaría.
- Redactar las órdenes del día, junto con la Secretaría.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Presidencia y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Secretaría:

- Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria.
- Preparar las reuniones de la Comisión Paritaria.
- Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o se encuentren en tramitación.
- Llevar el registro correspondiente a tales expedientes.
- Expedir los certificados que le sean solicitados, con el V.º B.º de la Presidencia.
- Redactar las actas de cada una de las reuniones.
- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

- Cualquier otra relacionada con la condición de Secretaría y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Vocal:

- Asistir a las reuniones.
- Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- Participar en los debates de la Comisión.
- Estar puntualmente informados de cuantas cuestiones sean de su competencia.
- Formular preguntas.

El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para ser válida la constitución de la reunión, y para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la comisión paritaria, directamente o por representación al menos cuatro miembros de cada una de las partes. Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito regional.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán en el mismo día de la reunión, siendo firmadas por un miembro de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión, así como por la Presidencia y la Secretaría.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de Andalucía sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales en Andalucía-SERCLA.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante, lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan

00289509

al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 13. Garantía «ad personam» - condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 14. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 15. Jornada.

1. Normas comunes:

Se establece una **jornada máxima anual de trabajo efectivo**, sobre una media de las correspondientes horas semanales consideradas en cómputo semestral, ya sea en turno partido o continuo, especificada para ejercicio:

11. Para el año 2023 se establece una jornada máxima anual de **1.755 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral.**

12. Para el año 2024 se establece una jornada máxima anual de 1.747 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

13. Para el año 2025 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

14. Para el año 2026 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

15. Desde el 1 de enero de 2027 se establece una reducción de 28 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2026. Así para el año 2027 queda establecida una jornada anual máxima de 1.707 horas, sobre una media de 38 horas semanales consideradas en cómputo semestral. Desde el 31 de diciembre de 2027 se establece otra reducción de 48 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2027. Así para el año 2028 y durante la duración del convenio colectivo queda

establecida una jornada anual máxima de 1.659 horas, sobre una media de 37 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

2. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por sí solos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este convenio.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 25 horas semanales.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, siempre respetando los criterios legal y convencionalmente establecidos.

La jornada laboral tendrá las siguientes características:

A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

F.1. Jornadas completas:

Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

F.1.1. **Jornadas continuadas:** Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F.1.2. **Jornadas partidas:** Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

F.2. **Jornadas a tiempo parcial:**

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 22 del presente convenio sobre contrataciones.

F.3. **Jornadas especiales.**

Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tengan carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

G.2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

G.3. Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G F.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del presente convenio.

Artículo 16. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en sábado y domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 17. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

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 al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie

el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 18. Clasificación Profesional y funciones.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso.

En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo I:

Titulados/as superiores.

Responsable de Coordinación.

Grupo II:

Educación superior grado universitario.

Coordinador/a.

Titulados/as grado medio.

Jefe/a de Administración.

Grupo III:

Oficial Administrativo.

Educación profesional grado superior.

Ayudante de coordinación.

Grupo IV:

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de ayuda a domicilio.

Educación profesional grado medio.

Los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere.

En el Anexo II quedan recogidas las funciones relativas a cada categoría profesional.

CAPÍTULO IV

Ingresos

Artículo 19. Ingreso.

El ingreso de las personas trabajadoras en la empresa se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación en cada momento y con lo dispuesto en el vigente Convenio.

00289509

Artículo 20. Plantillas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada servicio de ayuda a domicilio gestionado mediante adjudicación pública empresa con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado o delegada de prevención.

El porcentaje del 2% a que hace referencia el párrafo anterior, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2%, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

Artículo 21. Estabilidad en el empleo.

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos, de sustitución de la persona trabajadora, de obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y de formación en alternancia.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos y para sustitución de la persona trabajadora.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Artículo 22. Contratación.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorable por razón de edad, discapacidad, por razón de sexo, origen, estado civil, orientación sexual o identidad de género.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas empleadas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las que trabajan con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

1. Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

2. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3. Contrato por circunstancias de la producción. Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 RDL 2/2015, TRLET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales y otras en las que exista necesidad justificada y motivada de cobertura de la persona trabajadora no incluida en el supuesto anterior.

Podrá tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se dé un incremento puntual de la demanda de servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Este contrato estará sujeto a la indemnización establecida en el artículo 49.c) del RDL 2/2015, TRLET.

4. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas

legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

5. Contrato formativo.

5.1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

5.2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

c) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

d) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

e) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma

asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

g) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

h) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

i) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

j) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Con la finalidad de adquirir el aprendizaje y conocimientos relativos al plan formativo, por las peculiaridades del sector, podrá realizar trabajos en los diferentes turnos existentes en la empresa.

k) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

l) La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

m) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

5.3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación

o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET.

i) La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

5.4. Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del RDL 2/2015, TRLET.

5.5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

5.6. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

6. Contrato a tiempo parcial. Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la prevista en el artículo 16 (contrato fijo-discontinuo) del citado texto legal. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La distribución horaria podrá ser sustituida por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la planilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 12 horas semanales. La empresa no podrá tener más de un 10% de la plantilla contratada con jornadas de 12 horas.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial. En este último caso, tendrán preferencia a incrementar la jornada, aquellas personas trabajadoras que en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias.

Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del RDL 2/2015, TRLET, una reducción de su jornada de trabajo.

7. Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

8. Contrato Fijo Discontinuo:

13. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta modalidad de contrato se debe formalizar por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

14. Al comienzo de cada período de actividad, la Empresa vendrá obligada a trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, en el primer trimestre, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

15. El contrato fijo discontinuo se realizará por escrito con copia inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa con las siguientes estipulaciones:

La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.

La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la realiza de forma discontinua sin trabajar el año completo.

El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa salvo solicitud de la persona trabajadora.

La antigüedad se generará computando los períodos de actividad en la empresa y los de inactividad.

Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 6 meses.

16. Llamamiento.

La empresa estará obligada a llamar a la persona trabajadora cuando se vaya a reiniciar su actividad definida con un preaviso de al menos 15 días de antelación, por escrito y por los medios de comunicación, que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos. Se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras mensualmente listados con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días efectivos trabajados en la empresa.

En caso de no recibir este llamamiento por parte de la empresa, salvo en los supuestos previstos legalmente, la persona trabajadora podrá reclamarlo judicialmente dentro de los 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

Si es la persona trabajadora la que no responde a este llamamiento en el plazo de 3 días hábiles, la empresa tendrá que notificarlo a la representación legal de las personas trabajadoras si existiera en la empresa. Si la ausencia de contestación se produce sin causa que lo justifique, se dará por finalizada la relación laboral. Pero si la persona trabajadora justifica que existe una causa de fuerza mayor que le impide acudir al llamamiento, no finalizará la relación laboral.

17. No atender al llamamiento por el fijo discontinuo.

La relación laboral quedará extinguida cuando la persona trabajadora fijo con contrato discontinuo, sin haber alegado causa justa para justificar su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo en la fecha para la que fue convocada.

Se considerarán causas justas para justificar la no presentación al puesto de trabajo objeto del llamamiento encontrarse en algunas de las situaciones establecidas como causa de suspensión del contrato de trabajo en los apartados c), d), e), f), g), h), i), k), l) y n) del artículo 45.1 del ET, y la situación de estar acogido a un permiso retribuido de los recogidos en el presente convenio colectivo, siendo necesario acreditar las circunstancias alegadas mediante la presentación de la correspondiente documentación justificativa de las mismas. La falta de incorporación al puesto de trabajo objeto del llamamiento, por la concurrencia de algunas de las causas citadas, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

18. Salario.

En cuanto al salario, la persona trabajadora realizará las tareas y cobrará el salario correspondiente a su categoría sin distinción alguna al resto.

Durante el período de inactividad no se percibirá ninguna retribución por parte de la empresa ni se cotizará a la Seguridad Social.

19. Descanso, vacaciones y días de libre disposición.

En relación con el disfrute de las vacaciones y los días de libre disposición, la persona trabajadora tendrá el mismo derecho que el resto de la plantilla acorde a la proporcionalidad de su actividad. En el caso de las vacaciones y días de libre disposición, también podrán ser remunerados en su finiquito a solicitud de la persona trabajadora.

Los posibles cambios en los turnos de trabajo del personal fijo discontinuo deberán cumplir la normativa laboral vigente en materia de preaviso y descanso entre jornada y semanal.

20. Conversión a contrato indefinido ordinario.

En el caso de existencia de puestos vacantes de carácter indefinido ordinario, estas serán cubiertas prioritariamente por el personal con contrato fijo discontinuo por el mismo orden que el llamamiento, y en todo caso teniendo en cuenta el tiempo de trabajo en la empresa.

La conversión del contrato a indefinido debe ser voluntaria, y en el supuesto de que la oferta de conversión de contrato a indefinido ordinario sea rechazada por la persona trabajadora, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

21. Finalización periodo actividad.

Al terminar cada periodo de actividad, la empresa entrega a la persona fija discontinua un finiquito incluido en su último recibo de nómina, es decir una liquidación del periodo de trabajo. Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.

Tanto en el tiempo de actividad como el de inactividad la persona trabajadora tendrá derecho a la formación impartida por la empresa sin distinción alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 23. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el Servicio de Ayuda a Domicilio, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector. Se fomentará la participación de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de complementar los informes previstos, el mismo se podrá dirigir a la comisión Paritaria del Convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados. Dicho observatorio realizará de manera anual el Balance Social correspondiente, cuyos contenidos serán acordados en la Mesa Paritaria del Convenio.

Las Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 24. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo 1 Seis meses.

Grupo 2: Cuarenta y cinco días.

Grupo 3: Treinta días.

Grupo 4: Veinte días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 25. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Se informará previamente y durante el procedimiento a los representantes del personal tanto en el procedimiento de convocatoria interna como externa.

Artículo 26. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Un mes.

Grupo 4: Veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días. La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 27. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 18.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o, a ocho meses durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

CAPÍTULO V

Lugar de trabajo, Traslado y Cambios de Puesto de Trabajo

Artículo 28. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan los servicios de ayuda a domicilio, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a la prestación de los servicios, dentro de una misma localidad.

Como norma general las empresas asignarán a las personas trabajadoras aquellos lugares de trabajo más cercanos a su residencia. Dado que en la actividad de la ayuda a domicilio los lugares de trabajo los constituyen los domicilios de las personas usuarias de la prestación de servicios, las empresas organizarán la asignación de los lugares de trabajo a las personas trabajadoras que tengan que efectuar su jornada en más de un domicilio, teniendo en cuenta la mayor cercanía de estos, con la finalidad de que el tiempo invertido por la persona trabajadora en los desplazamientos de unos a otros lugares de trabajo sea el menos posible.

Los desplazamientos efectuados por las personas trabajadoras entre los servicios asignados incluidos los realizados en la misma localidad serán siempre considerados tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 29. Gastos de Desplazamientos.

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidades del servicio fuera de la localidad en la que habitualmente presta su trabajo, percibirá el importe del transporte público, si este fuera el medio utilizado y existiese en los horarios de la prestación del servicio.

Si el desplazamiento se efectuase utilizando un vehículo particular por cuenta de la trabajadora, percibirá como desplazamiento un importe por cada kilómetro equivalente a 0,19€ para el trayecto de ida y vuelta.

Igualmente, se abonará este importe de kilometraje cuando, sin salir de la misma localidad, se tuviese que desplazar a zonas rurales en las que no existiese transporte público en los horarios de trabajo.

En todo caso, las empresas deberán respetar los acuerdos que en esta materia se hubiesen acordado con anterioridad a la firma del presente Convenio, teniendo dichos acuerdos, si así lo consideraren las personas trabajadoras afectadas, el carácter de condición más beneficiosa.

Artículo 30. Importe de las dietas.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las personas trabajadoras todos los gastos ocasionados durante la prestación del servicio, bien sea por el acompañamiento de las personas usuarias a cualquier tipo de actos o espectáculos, o por cualquier otra causa que implique un gasto obligatorio para el personal.

Artículo 31. Cambios de puesto de trabajo.

Cualquier persona trabajadora podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo (entendiendo como tales las personas usuarias que tenga asignadas), bien sea para el mismo municipio o para otro distinto, exponiendo en su solicitud los motivos y causas que lo justifiquen.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de las solicitudes recibidas, así como de los cambios de puesto de trabajo que se realicen, en base a estas solicitudes.

La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Artículo 32. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO VI**Formación Profesional****Artículo 33. Principios generales de la Formación.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos.

Las partes firmantes asumen que la formación de las personas trabajadoras se llevará a cabo conforme a lo establecido en la legislación vigente en la materia en cada momento. Para el desarrollo de las iniciativas formativas, se crea la Comisión Sectorial de Formación Profesional del Sector de Ayuda a Domicilio de Andalucía. Dicha Comisión está compuesta por diez miembros, cinco por cada una de las partes, empresarial y sindical.

Artículo 34. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.

Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.

Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se

introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 35. Formación.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos.

Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo presente convenio, atendiendo a los objetivos y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

Coste de la formación.

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, o el que le sustituya. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio colectivo en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

CAPÍTULO VII**Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral****Artículo 36. Salud laboral.****1. Principios generales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Del mismo modo se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud garanticen la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados y delegadas de Prevención: son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrán ser nombrados delegados y delegadas de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando sea una persona nombrada de entre la representación legal del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de Prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 37. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva.

Es obligación general realizar una evaluación inicial de los riesgos de trabajo, como primera manifestación concreta del deber general de prevención.

Es obligación del empresario o empresaria el realizar una evaluación de riesgo en cada puesto de trabajo para detectar los posibles riesgos que conlleven cada uno, y así poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los mismos existentes, antes de que comience el servicio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de las personas trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en este Sector, se observan las siguientes:

a) Se informará a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. Para este fin se realizará una evaluación específica del puesto de trabajo a desarrollar.

b) Las movilizaciones de las personas usuarias se realizarán conforme a las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

c) Referente a la movilización de carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante a la persona trabajadora, se realizarán conforme a las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo.

d) En los domicilios que entrañen riesgo para las personas trabajadoras como son: domicilios en estado de parasitación, animales incontrolados, riesgos de incendios, o explosiones, riesgo de derrumbes, etc. La persona trabajadora lo comunicará a la empresa que dará traslado a los servicios sociales competentes para su solución.

e) Ante una situación conflictiva grave entre la persona usuaria o conviviente en su domicilio y el trabajador o trabajadora, la persona trabajadora lo comunicará a la empresa que pondrá los medios necesarios de inmediato para evitar dicha conflictividad.

En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio, las empresas se comprometen a realizar un protocolo de prevención y atención a las agresiones al personal.

f) La persona trabajadora deberá prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.

g) Cuando se ponga en peligro grave la integridad, tanto física, como psíquica de las personas trabajadoras, la empresa tomará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo.

h) La persona trabajadora informará a la persona responsable de la Empresa y a los delegados y delegadas de Prevención acerca de cualquier situación que por motivos razonables entrañen un riesgo en relación con las anteriores citadas, o de otros que surjan.

i) Cuando la empresa tenga conocimiento de que se tiene que prestar servicios a personas usuarias que padezcan enfermedades infecto-contagiosas, las personas trabajadoras serán informadas por la empresa, de las medidas preventivas que habrán de observar a fin de evitar cualquier riesgo de contagio, informando a los delegados y delegadas de prevención. Las empresas facilitarán los medios de protección necesarios para prevenir contagios.

Artículo 38. Derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras.

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de

cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertados con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Artículo 39. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

La Comisión Paritaria concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 40. Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental.

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella mismas, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 41. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Las empresas están obligadas a facilitar cada año al menos dos uniformes, estos uniformes se entregarán al inicio de la relación laboral y transcurrido un año, incluyendo una prenda de abrigo, la cual será sustituida cuando sea necesario por el deterioro de la misma (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior y esta sea necesaria).

Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado, los guantes homologados que sean necesarios y los equipos de protección individual necesarios para desempeñar su trabajo con seguridad. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 42. Procedimiento de Adaptación del Puesto De Trabajo a Profesionales Especialmente Sensibles y Protocolo de Prevención y Atención de Agresiones para las personas trabajadoras de las empresas del SAD en Andalucía.

En el plazo de seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se elaborará de forma conjunta las acciones a llevar a cabo en esta materia, que se anexarán, una vez aprobadas por la comisión negociadora al vigente convenio colectivo.

Artículo 43. Teletrabajo.

Las partes consideran que en este sector el teletrabajo, dadas las especiales características del servicio prestado, se remiten a la legislación vigente en la materia. En cualquier caso, los acuerdos de teletrabajo que se pudieran llevar a cabo contemplaran, a título enunciativo, los siguientes elementos recogidos en la ley:

Mecanismo para la compensación o abono por la empresa de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral (arts. 7. b y 12.2 de la LTD).

Mecanismos y criterios para el paso de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a circunstancias como la formación, la promoción y la estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, el pluriempleo o pluriactividad o determinadas circunstancias personales o familiares (art. 8.3 de la LTD).

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres (art. 8.3 de la LTD).

10. Dotación y mantenimiento por la empresa de medios, equipos y herramientas necesarios para la realización de la actividad en teletrabajo (art. 11.1 de la LTD).

11. Términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (art. 17 de la LTD).

12. Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (art. 18.2 y DA 1ª de la LTD).

13. Condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia (art. 19 de la LTD).

14. Condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (art. 21 de la LTD).

Art. 43 bis. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y la legislación vigente en esta materia.

Artículo 44. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 45. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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 empresa, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán 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.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas regulado en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.

CAPITULO VIII**Condiciones económicas****Artículo 46. Estructura retributiva.**

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Tabla Salarial del presente convenio. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I. Tabla Salarial por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según el anexo I. Tabla Salarial Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo I. Tabla Salarial. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según el artículo 50 y el anexo I.

F) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

G) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,19 € por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 47. Tabla de retribuciones.

En el Anexo I del presente convenio se recogerán las tablas salariales correspondientes al período de vigencia previsto en este convenio.

Con independencia de lo recogido en las tablas salariales, en el supuesto de que, como consecuencia de la modificación por parte de las autoridades competentes del salario mínimo interprofesional, durante la vigencia del presente convenio, y sus

prórrogas, en algunas de las categorías del presente convenio, la retribución computable fuera, en su conjunto y en cómputo anual inferior al salario mínimo establecido por la normativa laboral, las empresas abonarán en el mes de diciembre la diferencia entre los salarios abonados y el SMI.

Si la relación laboral termina dentro del año natural las empresas abonarán en la liquidación correspondiente el importe proporcional al tiempo trabajado conforme a lo recogido en el párrafo anterior.

Artículo 48. Incrementos salariales.

Los incrementos porcentuales pactados en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia de este son los siguientes:

En el año 2023 se incrementarán en un 4% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2024 se incrementarán en un 2.5% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2025 se incrementarán en un 2.5% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2026 se incrementarán en un 4% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2027 se incrementarán en un 8% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

Artículo 48 bis. Plus complementario.

Si la Junta de Andalucía, o administración competente en la materia en su caso, actualiza el coste/hora de financiación del servicio de ayuda a domicilio en los años 2024, 2025 y 2026 en un importe superior al 5%, en cada uno de los años, el exceso sobre ese importe se aplicará sobre un concepto, de nueva creación, denominado plus complementario, cuyo importe se determinará de la siguiente forma:

Desde el primer 0,1% por encima del citado porcentaje, se aplicará al concepto plus complementario, en un 75% de ese 0,1% y sucesivos en su caso, calculado sobre el salario base de convenio y el 25% restante para las empresas.

A partir del segundo 1%, (es decir a partir del 1,1% y sucesivos tramos de 0,1% en su caso), por encima del citado porcentaje, se repartirá, 50% de ese 0,1% y sucesivos en su caso, al concepto plus complementario y 50% para las empresas.

Dicho complemento no se incrementará conforme a los incrementos acordados para el resto del convenio colectivo, sino solo conforme a lo acordado en el presente artículo.

Artículo 49. Cláusula de garantía salarial.

Si la suma de los IPC reales anuales de los meses de diciembre de los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 supera la suma de los incrementos salariales pactados en este convenio para los citados años (21%), se procederá a la actualización salarial, teniendo en cuenta un tope máximo de hasta un 2%. El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2028 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores aplicados en 2027 según el Anexo I del mismo, constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2028. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria, que se reunirá inmediatamente después de la publicación del IPC anual real de diciembre de 2027.

Artículo 50. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida este convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán

preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el Anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 51. Festivos de especial significación.

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 52. Compensación por incapacidad temporal.

1. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que la persona trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base más el complemento de antigüedad, desde el primer día hasta un máximo de 18 meses de baja.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

2. Enfermedad común por patología grave.

La persona trabajadora percibirá el 100% del salario base más el complemento de antigüedad, desde el primer día hasta un máximo de 18 meses de baja, entendiéndose por patología grave las recogidas en el anexo de listado de enfermedades graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Las situaciones de IT no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 53. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 54. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 55. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo.

12. La no aplicación de las condiciones de trabajo, se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en el presente convenio.

13. En caso de acuerdo a nivel de empresa, éste deberá notificarse a la comisión paritaria del presente convenio colectivo, remitiendo junto a la notificación, la documentación recogida en el punto 4 del presente artículo y la siguiente documentación:

- En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la comisión ad hoc
- Actas de proceso de negociación
- Documentación económica justificativa
- Acuerdo de inaplicación

En cualquier caso, para que el acuerdo a nivel de empresa sobre inaplicación de condiciones de trabajo y/o modificaciones sustanciales de las condiciones sea efectivo, deberá contar con la aprobación por unanimidad de la comisión paritaria del presente convenio colectivo. Y en el supuesto que sea aprobado, quedará automáticamente sin efecto en el momento que la empresa afectada se presente a una nueva licitación.

En la empresa, en que, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc», con respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa deberá dirigirse a la comisión paritaria en el plazo máximo de 7 días, debiendo acreditar que el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa. Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria la documentación que se detalla en el punto cuatro del presente artículo, y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en el presente artículo por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

En cualquier caso, para que la inaplicación de condiciones de trabajo deberá contar con la aprobación por unanimidad de la comisión paritaria del presente convenio colectivo. Y en el supuesto de que sea aprobado, quedarán automáticamente sin efecto en el momento que la empresa afectada se presente a una nueva licitación.

14. Copias compulsadas para documentos públicos y firmada por la representación legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
- TC1 Y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del Impuesto de Sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones recibidas de Administraciones Públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
- Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
- Listado de contratos con las Administraciones Públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.

Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO IX**Condiciones Sociales**

Artículo 56. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 60 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans, gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 56 bis. Suspensión de contrato para víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del RDL 2/2015, TRLET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 57. Permiso para el cuidado del/la lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla doce meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos, independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial:

Ausencia de 1 hora diaria.

Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.

Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá 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. Por tanto, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o de forma paralela por las personas progenitoras en caso de que ambas trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito ante el departamento de RRHH con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

El permiso de lactancia es compatible con otros beneficios relativos al cuidado de hijos/as u otras licencias de la persona trabajadora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

Artículo 58. Licencias y permisos retribuidos.

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediera en día festivo o de descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

En las modalidades de permisos retribuidos regulados en el presente artículo en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad, la hospitalización y/o el reposo domiciliario, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango superior jerárquico y del departamento correspondiente de su empresa con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente justificados por la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento correspondiente de su empresa.

Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio, se anejará al mismo un Manual de Licencias y Permisos Retribuidos, elaborado de mutuo acuerdo entre las partes firmantes de este convenio colectivo, en el que se recogerán todos los permisos y licencias del presente convenio. Del mismo modo se irán recogiendo e incorporando en este Manual de Licencias y permisos aquellas modificaciones que la normativa legal vaya introduciendo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

El personal, 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 o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. 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, comunicándose a la persona interesada por escrito con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C. 3 días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización.

Los días de dicho fraccionamiento, se deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, dentro o fuera de la provincia a más de 50 kilómetros, el plazo se verá ampliado a 2 días naturales adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días naturales de permiso se verán incrementados, previa solicitud de la persona trabajadora, en otros 5 días naturales más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario.

Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, dentro de la provincia a más de 50 kilómetros o fuera de la provincia o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días naturales adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E. 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

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

I. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a modificar el cuadrante para facilitar ese acompañamiento. La negativa de la persona trabajadora a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

Artículo 59. Licencias no retribuidas.

1. Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto, septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitieran, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

2. Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 60. Reducción de la jornada por motivos familiares.

El personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen.

Artículo 61. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 62. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 63. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 64. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO X

Acción Sindical y Representación Colectiva

Artículo 65. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 24 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 26 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 28 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 32 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en una o varias personas representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Los delegados y delegadas sindicales nombrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio en empresas comprendidas en el tramo de 25 a 60 trabajadores continuarán con los mismos derechos y deberes que corresponden al delegado sindical hasta que se celebre un nuevo proceso electoral en su centro de trabajo.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 66. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas al servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria para la atención de situaciones de necesidad.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores. 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 hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 67. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Materias de Igualdad y no discriminación

Artículo 68. Igualdad y no discriminación.

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

En las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, según lo recogido en el artículo 85.2 del Estatuto de los trabajadores la negociación de los planes de igualdad se realizará en los términos y condiciones que se hubieran establecidos legalmente.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se comprometen a realizar planes de igualdad, con independencia del número de personas trabajadoras que tengan. En el plazo de 6 meses desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial, deberán al menos tener iniciado el trámite para constituir las comisiones negociadoras.

00289509

Artículo 69. Acoso Moral y Sexual.

De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el 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, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 70. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional del presente convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que, con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.
D.N.I.
Domicilio.
N.º de la seguridad social.
Tipo de contrato.
Porcentaje de retención de IRPF de las personas trabajadoras .
Antigüedad.
Jornada y horario.
Fecha de disfrute de las vacaciones.
Conceptos retributivos no incluidos en convenio.
Otras condiciones y pactos.
Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paterna, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación, comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfrutaron vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

El presente capítulo, y la obligación de subrogación respecto al personal se mantendrá en todos los supuestos en los que la actividad principal desarrollada en la contrata, o conjunto de contratas, continúe prestándose para la misma persona usuaria una vez finalizada la misma, independientemente de que el órgano contratante modifique su titularidad, o de que se produzca un fraccionamiento de la contrata, o contratas originales.

ANEXO I Tablas Salariales I Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio en Andalucía

	Categoría	Incremento: 4,00%		Tabla 2023		Hora Extra	Festivo Especial
		Sueldo Base	Antigüedad	Domingo Festivo	Hora Nocturna		
Grupo I	Responsable de Coordinación	2.235,25	20,76	20,73	4,45	30,84	74,07
	Titulados superiores	1.667,31	20,76	20,73	3,33	23,00	55,24
Grupo II	Jefe/a de Administración	1.667,31	20,76	20,73	3,33	23,00	55,24
	Coordinador/a	1.580,07	20,76	20,73	3,14	21,79	52,35
	Educación Superior Grado Universitario	1.580,07	20,76	20,73	3,14	21,79	52,35
	Titulados/as Grado medio	1.580,07	20,76	20,73	3,14	21,79	52,35
Grupo III	Oficial Administrativo	1.441,13	20,76	20,73	2,88	19,87	47,74
	Ayudante de Coordinación	1.264,07	20,76	20,73	2,52	17,44	41,89
	Educación Profesional Grado Superior	1.264,07	20,76	20,73	2,52	17,44	41,89
Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1.090,60	20,76	20,73	2,17	15,05	36,14
	Educación Profesional Grado Medio	1.090,60	20,76	20,73	2,17	15,05	36,14
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.090,60	20,76	20,73	2,17	15,05	36,14

	Categoría	Incremento: 2,50%		Tabla 2024		Hora Extra	Festivo Especial
		Sueldo Base	Antigüedad	Domingo Festivo	Hora Nocturna		
Grupo I	Responsable de Coordinación	2.291,13	21,28	21,25	4,56	31,61	75,92
	Titulados superiores	1.708,99	21,28	21,25	3,41	23,58	56,62
Grupo II	Jefe/a de Administración	1.708,99	21,28	21,25	3,41	23,58	56,62
	Coordinador/a	1.619,57	21,28	21,25	3,22	22,33	53,66
	Educación Superior Grado Universitario	1.619,57	21,28	21,25	3,22	22,33	53,66
	Titulados/as Grado medio	1.619,57	21,28	21,25	3,22	22,33	53,66
Grupo III	Oficial Administrativo	1.477,16	21,28	21,25	2,95	20,37	48,93
	Ayudante de Coordinación	1.295,67	21,28	21,25	2,58	17,88	42,94
	Educación Profesional Grado Superior	1.295,67	21,28	21,25	2,58	17,88	42,94
Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1.117,87	21,28	21,25	2,22	15,43	37,04
	Educación Profesional Grado Medio	1.117,87	21,28	21,25	2,22	15,43	37,04
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.117,87	21,28	21,25	2,22	15,43	37,04

	Categoría	Incremento:	2,50%	Tabla 2025			
		Sueldo Base	Antigüedad	Domingo Festivo	Hora Nocturna	Hora Extra	Festivo Especial
Grupo I	Responsable de Coordinación	2.348,41	21,81	21,78	4,67	32,40	77,82
	Titulados superiores	1.751,71	21,81	21,78	3,50	24,17	58,04
Grupo II	Jefe/a de Administración	1.751,71	21,81	21,78	3,50	24,17	58,04
	Coordinador/a	1.660,06	21,81	21,78	3,30	22,89	55,00
	Educación Superior Grado Universitario	1.660,06	21,81	21,78	3,30	22,89	55,00
	Titulados/as Grado medio	1.660,06	21,81	21,78	3,30	22,89	55,00
Grupo III	Oficial Administrativo	1.514,09	21,81	21,78	3,02	20,88	50,15
	Ayudante de Coordinación	1.328,06	21,81	21,78	2,64	18,33	44,01
	Educación Profesional Grado Superior	1.328,06	21,81	21,78	2,64	18,33	44,01
Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1.145,82	21,81	21,78	2,28	15,82	37,97
	Educación Profesional Grado Medio	1.145,82	21,81	21,78	2,28	15,82	37,97
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.145,82	21,81	21,78	2,28	15,82	37,97

ANEXO I Tablas Salariales I Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio en Andalucía

	Categoría	Incremento:	4,00%	Tabla 2026			
		Sueldo Base	Antigüedad	Domingo Festivo	Hora Nocturna	Hora Extra	Festivo Especial
Grupo I	Responsable de Coordinación	2.442,35	22,68	22,65	4,86	33,70	80,93
	Titulados superiores	1.821,78	22,68	22,65	3,64	25,14	60,36
Grupo II	Jefe/a de Administración	1.821,78	22,68	22,65	3,64	25,14	60,36
	Coordinador/a	1.726,46	22,68	22,65	3,43	23,81	57,20
	Educación Superior Grado Universitario	1.726,46	22,68	22,65	3,43	23,81	57,20
	Titulados/as Grado medio	1.726,46	22,68	22,65	3,43	23,81	57,20
Grupo III	Oficial Administrativo	1.574,65	22,68	22,65	3,14	21,72	52,16
	Ayudante de Coordinación	1.381,18	22,68	22,65	2,75	19,06	45,77
	Educación Profesional Grado Superior	1.381,18	22,68	22,65	2,75	19,06	45,77
Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1.191,65	22,68	22,65	2,37	16,45	39,49
	Educación Profesional Grado Medio	1.191,65	22,68	22,65	2,37	16,45	39,49
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.191,65	22,68	22,65	2,37	16,45	39,49

	Categoría	Incremento:	8,00%	Tabla 2027			
		Sueldo Base	Antigüedad	Domingo Festivo	Hora Nocturna	Hora Extra	Festivo Especial
Grupo I	Responsable de Coordinación	2.637,74	24,49	24,46	5,25	36,40	87,40
	Titulados superiores	1.967,52	24,49	24,46	3,93	27,15	65,19
Grupo II	Jefe/a de Administración	1.967,52	24,49	24,46	3,93	27,15	65,19
	Coordinador/a	1.864,58	24,49	24,46	3,70	25,71	61,78
	Educación Superior Grado Universitario	1.864,58	24,49	24,46	3,70	25,71	61,78
	Titulados/as Grado medio	1.864,58	24,49	24,46	3,70	25,71	61,78
Grupo III	Oficial Administrativo	1.700,62	24,49	24,46	3,39	23,46	56,33
	Ayudante de Coordinación	1.491,67	24,49	24,46	2,97	20,58	49,43
	Educación Profesional Grado Superior	1.491,67	24,49	24,46	2,97	20,58	49,43
Grupo IV	Auxiliar Administrativo	1.286,98	24,49	24,46	2,56	17,77	42,65
	Educación Profesional Grado Medio	1.286,98	24,49	24,46	2,56	17,77	42,65
	Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1.286,98	24,49	24,46	2,56	17,77	42,65

ANEXO II**FUNCIONES**

Grupo 1. Dirección, titulados/as superiores y especialistas.

Responsable Coordinación SAD.

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa y/o del servicio.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, tales como la implantación y seguimiento del proyecto técnico, la comunicación y colaboración estrecha con la entidad contratante para garantizar el correcto desarrollo del servicio, así como garantizar el cumplimiento de un sistema de gestión de calidad.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Grupo 2. Mandos intermedios.

Jefe/a Administrativo/a SAD.

Es el personal, que, con iniciativa y responsabilidad, actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio administrativo determinado, con el personal correspondiente del mismo.

Desarrollará las funciones detalladas, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Coordinador/a SAD.

Es el personal, con titulación y/o formación adecuada, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por titulados/as en trabajo social.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas o incluidas en el pliego de condiciones, siempre que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, o competencia profesional:

- Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización de trabajo.

- Organizar, al personal bajo su responsabilidad, elaborando para ello los correspondientes partes de trabajo.

- Coordinación y supervisión del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con ayudantes de coordinación y auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.

- Coordinación periódica con el/la responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.

- Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio, por indicación de su superior jerárquico.

- Ejecutar las actividades administrativas e informáticas inherentes a su puesto de trabajo.

- Realizar informes de las personas usuarias, que sean solicitados.

00289509

- Realizar, cuando se estime oportuno, juntamente con la/el auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social de la persona usuaria. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta.
 - Realizar visitas domiciliarias a las personas usuarias con las siguientes finalidades:
 - Inicio de servicio y presentación del/la auxiliar de ayuda a domicilio.
 - Seguimiento del servicio.
 - Resolución de posibles incidencias.
 - Comunicar a su inmediato/a superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
 - Informar a las personas usuarias en colaboración con trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.
 - Fomentar, directamente o a través del/la auxiliar, la integración y participación de las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio de todos aquellos servicios y programas encaminados a su bienestar social o calidad de vida.
 - Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten las personas usuarias.
 - Cuando se le encomiende, seleccionará los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.
 - Organización y supervisión del trabajo del/la ayudante de coordinación.
 - Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Grupo 3. Personal cualificado.

Oficial Administrativo.

Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

- Realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Ayudante Coordinación SAD.

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la Coordinador/a.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- Comunicación y avisos telefónicos con Auxiliares de Ayuda a Domicilio, personas usuarias y personal técnico de la entidad contratante.
- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.
- Comunicar a su inmediato/a superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Grupo 4. Personal auxiliar.**Auxiliar Administrativo.**

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y dependiendo de los órganos directivos del centro realiza funciones básicas de administración.

Desarrollará las funciones que les sean solicitadas y que tengan relación con su titulación y/o experiencia, habilitación o competencia profesional.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Auxiliar SAD.

Es el personal que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la Coordinación del Servicio.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

- El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

- Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

- Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

- Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.

- Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

- Fomento de hábitos de higiene y orden.

- En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

- Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

- Cuidados básicos a personas incontinentes.

- Ayuda para la ingestión de alimentos.

- Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.

- Avisar al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.

Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

- Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

- Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

- Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

- Apilar las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.

- Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

-Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

- Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

- Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

- Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

- Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
 - Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
 - Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
 - Fomentar estilos de vida saludable y activos.
 - Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
 - Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.
- Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.