



Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: AYUDA A DOMICILIO SEVILLA Y PROVINCIA

Expediente: 41/01/0327/2022

Fecha: 07/12/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIA JOSE ARRIETA LECIÑENA

Código 41003765012001.

VISTO el Convenio Colectivo del Sector Ayuda a Domicilio de Sevilla y provincia (Código 41003765012001), suscrito por las Patronales ASADE, AESAD, CECUA y FADE y la Central Sindical CC.OO, con vigencia desde el 01-01-2021 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Formación y Trabajo
Autónomo.
Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar el Convenio Colectivo del Sector Ayuda a Domicilio de Sevilla y provincia (Código 41003765012001), suscrito por las Patronales ASADE, AESAD, CECUA y FADE y la Central Sindical CC.OO, con vigencia desde el 01-01-2021 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



VI Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio de Sevilla

Capítulo Primero

Artículo 1. **Ámbito 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.

El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

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.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

Artículo 2. **Ámbito territorial**

Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de Sevilla.

Artículo 3. **Ámbito personal**

Queda comprendido en el ámbito del presente Convenio el personal que presta o preste sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 4. **Vigencia y duración**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. **Denuncia y prórroga**

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el Convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el sueldo base en el porcentaje que establezca el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 6. 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.

Artículo 7. Garantía ad personam. Condición más beneficiosa

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio en virtud de acuerdos o pactos colectivos o individuales, 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. Este Complemento Personal de Garantía permanecerá fijo en su importe y no será modificado cuando se produzcan aumentos o disminuciones de jornada, a salvo que la reducción de jornada se produzca por petición del propio personal, cualquiera que fuese la causa de dicha petición. En el caso de recuperación de la jornada de trabajo tras su reducción voluntaria, la persona trabajadora recuperará también el importe del complemento personal de garantía.

Para el caso de que el personal no preste servicios un mes completo, sino sólo una parte del mismo, el complemento personal de garantía que se retribuirá será el resultado de la siguiente fórmula:

Complemento Personal de Garantía / nº de días naturales del mes X nº de días de contrato en el mes.

Artículo 8. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y por las organizaciones sindicales representativas en el sector. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente/a y secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes, cuyas funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 12 sobre empleo.

Ambas partes 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 Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de treinta días desde la presentación de la situación.

Dicha Comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación empresarial y otros tres en representación del personal firmante de este Convenio Colectivo.

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 en todas las empresas.

Se señalan como domicilios, a efectos de registro, de la Comisión Paritaria en Sevilla, la sede del Sindicato de Sanidad de CC.OO. de Sevilla en Avda. Cardenal Bueno Monreal, número 58, 1ª planta. 41013-SEVILLA, o bien, en la sede de la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), sita en C/ Guzmán el Bueno, nº 21, 4ª planta, Puerta Derecha. 28015-MADRID.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la Comisión, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

En el supuesto de que por dicha comisión no exista resolución en el plazo indicado o por cualquier causa, una vez convocadas legalmente las partes no pudiera constituirse la misma, se considerará agotado el trámite previsto quedando abierta la posibilidad de interponer las acciones legales oportunas ante la jurisdicción competente.

Capítulo Segundo

Artículo 10. Organización y tiempo de trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación 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 individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

Capítulo Tercero

Artículo 11. Clasificación profesional

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.

Grupo II:

- Responsable de Coordinación.
- Coordinador/a.
- Titulados/as grado medio.

Grupo III:

- Jefe/a de Administración.
- Oficial Administrativo.
- Ayudante de coordinación.

Grupo IV:

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.

Las funciones desempeñadas serán interpretadas de acuerdo con los contratos efectuados y con las normativas, de todo tipo, vigentes en cada momento.

Grupo I:

Desempeñarán las funciones propias para las que se encuentran habilitados por su titulación.

Grupo II:

- Responsable o Director/a de Coordinación: Trabajador/a con la titulación adecuada (diplomado/a universitario/a en Trabajo Social) o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones por delegación del órgano rector de la empresa, podrán ser la planificación, organización, dirección y control general del servicio, incluso la relación general con la entidad contratante.

- Coordinador/a de Servicios: Es el personal, con titulación y formación social, 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 por diplomados/as en trabajo social. A aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo ya se encuentren prestando servicios con la categoría de Coordinador/a reconocida por la empresa, no se les exigirá esta titulación académica para seguir desempeñando las funciones propias de esta categoría profesional.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.
- b) Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- e) Coordinación periódica con el/la responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d) Organización y supervisión del trabajo del/a ayudante de coordinación.
- e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al/a auxiliar.
- f) 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.

g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las Entidades o personas físicas con las que se contrate.

- Titulados/as Grado Medio: Desempeñarán las funciones propias para las que se encuentran habilitados/as por su titulación.

Grupo III:

- Ayudante de Coordinación: Es el personal con titulación en formación profesional (FP2 o equivalente) o universitaria encargado/a de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador. A aquellas personas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo ya se encuentren prestando servicios con la categoría de Ayudante de Coordinación reconocida por la empresa, no se les exigirá esta titulación académica para seguir desempeñando las funciones propias de esta categoría profesional.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- b) Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios/as.
- c) Recogida de datos para facturación y productividad.
- d) Otras funciones de similares características.

- Jefe/a y Oficial Administrativo/a: Las funciones de estos/as trabajadores/as, serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes.

Grupo IV:

- Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del/a usuario/a, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno, siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio.

1. Trabajos generales de atención al hogar:

- a) Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el/la técnico responsable.
- b) Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de la lavandería.
- c) Realización de compras domésticas, a cuenta del/a usuario/a del servicio.
- d) Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
- e) Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del/a usuario/a.
- f) 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).

2. Trabajos de atención personal:

- a) Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
- b) Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados/as e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.

- c) Ayuda personal para el vestido, calzado y alimentación.
 - d) Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
 - e) Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del/a usuario/a.
 - f) Dar aviso al/a coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del/a usuario/a.
 - g) Apoyo en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del/a usuario/a en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.
 - h) Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
 - i) Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
 - j) Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
 - k) Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
 - l) Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
 - m) Fomentar estilos de vida saludable y activos.
 - n) Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno familiar.
 - ñ) Cuidado y atención de los/as usuarios/as menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.
- Auxiliar Administrativo: Las funciones de estos/as trabajadores/as, serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes.

Artículo 12. Empleo

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los/as inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los/as usuarios/as sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

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 trabajen 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.

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.

Contratos por circunstancias de la producción que se concierten para los supuestos contemplados en el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). En el caso de que estos contratos de trabajo se formalicen por 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, su duración máxima será de un año. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 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, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Contratos formativos para adquirir práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. No serán inferiores a seis meses, ni exceder de un año. Las retribuciones para estos contratos será del 80% de la categoría o grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso puedan ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contratos de formación en alternancia. No serán inferiores a tres meses, ni exceder de dos años. 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%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el artículo 31. Las retribuciones para estos contratos serán del 65% para el primer año y el 85% para el segundo, de la categoría o grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que en ningún caso puedan ser inferiores al salario mínimo interprofesional establecido en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato a tiempo parcial.

I. 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.

II. El personal vinculado a su empresa con contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 25 horas semanales, tendrá prioridad para la ampliación de su jornada hasta alcanzar o superar dichas horas semanales de trabajo, siempre y cuando se produzca un incremento neto de usuarios/as del servicio o haya vacantes en el mismo.

III. El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo por circunstancias de fuerza mayor. El número de horas complementarias que podrán realizar el personal contratado a tiempo parcial, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

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 el empresario/a 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/a, respetando un preaviso mínimo de cinco 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/a será de cuarenta y ocho horas.

Para todos los/as trabajadores/as, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

IV. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario/a deberá informar a los/as representantes de los/as trabajadores/as o, en su ausencia, a los/as trabajadores/as de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos/as 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 de los/as trabajadores/as a tiempo parcial.

Los/as trabajadores/as 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 tendrán los/as trabajadores/as 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 correspondiente 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 el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a por escrito y de manera motivada.

V. Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el/la trabajador/a que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

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.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los/as Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los/as representantes legales del personal en un plazo máximo de diez días desde su formalización.

Contrato de inserción. Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadores/as desempleados/as inscritos/as en la oficina de empleo por parte de entidades sin ánimo de lucro, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado/a participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A los trabajadores contratados mediante esta modalidad les serán aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Estabilidad en el empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán tener un 70% de personal con contratos indefinidos.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior, con excepción de los contratos en prácticas y formativos.

Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las Administraciones públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Para dar efectividad al cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

Se establece una moratoria de dieciocho meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad. No se considerará inicio de la actividad la continuación del servicio por aplicación del artículo 54 sobre subrogación.

Excedente estructural de plantilla. A los efectos previstos en el artículo 51.1 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, la pérdida de actividad producida a causa de bajas de Usuarios que no son sustituidos por la empresa u organismo/cliente por altas de nuevos Usuarios, o en el caso de que las altas de nuevos Usuarios lo sean en menor número a las bajas que se van produciendo, constituirá una causa productiva y así es reconocido por ambas partes.

Una vez determinado el número de trabajadores y trabajadoras excedentes por tipo de contrato y grupo laboral, la designación concreta de los/as afectados/as se producirá eligiendo los/as de menor antigüedad reconocida en la empresa. En caso de igualdad se aplicarán los siguientes criterios por orden de prelación dentro de cada tipo de contrato o grupo laboral:

1º.- Número de días trabajados en los cinco años anteriores.

2º.- Fecha del último alta en la Seguridad Social en la empresa con independencia de la antigüedad reconocida.

3º.- Fecha de nacimiento, designándose a los y las más jóvenes.

Al efecto de determinar el número de trabajadores/as afectados/as en cada tipo de contrato y grupo laboral se aplicará el mismo porcentaje de actividad perdida. Los/as trabajadores/as designados/as conformarán la lista de afectado/as, determinando su número el procedimiento a seguir para la extinción de sus contratos de trabajo.

Artículo 13. 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.

Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar 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 realizara 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 14. Plantillas

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán acceso anual a los datos agregados de la Plantilla de personal de cada empresa, con la especificación de número total de personal que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo, número de trabajadores/as en cada tramo de edad, de antigüedad y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, los/as representantes de los/as trabajadores/as observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de 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/as, será cubierto por personas con diversidad funcional según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla no se haya presentado ningún candidato/a con diversidad funcional adecuado/a al puesto de trabajo, previo informe del delegado/a de prevención.

Artículo 15. 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:

Para el Grupo I: Seis meses.

Para el Grupo II: Cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo III: Treinta días laborales.

Para el Grupo IV: Veinte días laborales.

El periodo 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 16. 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 a la misma empresa, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los/as candidatos/as unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Un/a representante de los/as trabajadores/as por cada organización sindical con representación en la empresa correspondiente participará en el procedimiento de Convocatoria interna. En el procedimiento de Convocatoria externa, los/as representantes de los/as trabajadores/as serán informados/as.

Artículo 17. 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 I: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo III: Un mes.

Grupo IV: Veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con diez días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de catorce 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.

Artículo 18. 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, según la clasificación establecida en el artículo 11.

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. 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 durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional de un grupo inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa y el/la trabajador/a que deberá ser comunicado de forma inmediata a los/as representantes de los/as trabajadores/as, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes.

En cualquier caso, el/la trabajador/a percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19. Movilidad geográfica

El personal, salvo quienes han sido contratados/as especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado/a a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 40 km, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo Cuarto. Formación profesional

Artículo 20. Principios generales

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 tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 21. Objetivos de la formación

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

- A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- H) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- I) 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 en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

J) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito socio-sanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

K) Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Artículo 22. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial para la Formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

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.

Para la consecución de los objetivos planteados en materia de formación, las empresas realizarán cursos específicos, con contenidos acordes a la actividad propia del sector, garantizándose una duración mínima de 32 horas anuales, que serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

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 del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6. 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 los/as representantes de los/as trabajadores/as.

7. La comisión sectorial para la formación tendrá aquellas competencias establecidas en el artículo 64.1. del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas señaladas anteriormente.

Artículo 23. 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. 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 en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las Empresas estarán obligadas a facilitar el acceso, a estos cursos, al personal.

Artículo 24. Comisión Sectorial de formación.

En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial de formación continua, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio colectivo, 50% por las organizaciones empresariales y 50% por las organizaciones sindicales.

El voto de las personas componentes de la comisión sectorial de formación será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio colectivo.

Esta comisión ejercerá sus funciones sin perjuicio de los ámbitos de negociación de planes de formación en cada empresa.

Capítulo Quinto. Salud laboral

Artículo 25.

A) 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 los/as trabajadores/as 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.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/as 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/as Delegados/as 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.

Podrá ser nombrado/a Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el/la Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes 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/as Delegados/as de Prevención.

El empresario/a deberá facilitar a los/as Delegados/as 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/as Delegados/as 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/as 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.

2.c) Delegado/a Sectorial de Prevención: Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, hasta 5 Delegados/as Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, 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. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos/as Delegados/as Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los/as Delegados/as de Prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado Delegados/as de Prevención en el ámbito empresarial, los/as Delegados/as Sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los/as Delegados/as Sectoriales colaborarán con ellos/as.

B) Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva

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

En cuanto a la acción preventiva, la empresa deberá consultar al personal laboral, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, y en particular en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la LPRL.

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.

C) Derecho de información de los trabajadores y trabajadoras

El artículo 18 de la LPRL establece que el personal laboral en el deber genérico de protección empresarial, al inicio de su relación laboral deberá conocer los riesgos para su seguridad y salud, que presente el medio donde va a realizar su prestación laboral y las medidas que deben seguir para evitarlas. Por lo tanto, la empresa viene obligada en el cumplimiento de su deber de información dar a conocer a todo el personal laboral sin excepción, el resultado de la evaluación de riesgo del puesto de trabajo a ocupar.

Cuando el personal desarrolle sus actividades en contacto directo con personal usuario que padezcan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, deberán ser informados/as de dichas circunstancias por la empresa, las cuales deberán facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

D) Derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras

1.- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador/a 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 concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 26. 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 (fundamentalmente alcohol y tabaco) 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 el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva. Se pondrán en práctica 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 tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

- Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto 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 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.

El Comité de Seguridad y Salud 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 27. Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental

1. El empresario garantizará a los/as trabajadores/as 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 los/as representantes 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 del personal puede constituir un peligro para el mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas 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.

5. La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 28. Violencia de género, acoso sexual y acoso moral.

A. Protección a las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1- El trabajador y trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOIEMH (Ley Organica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero), a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción de contrato de trabajo.

2- Cuando se produzca la reincorporación del trabajador y la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, éste se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3- Las ausencias o falta de puntualidad al trabajo motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según procedan, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el personal laboral a la empresa a la mayor brevedad.

B. Acoso Sexual.

Se define acoso sexual, como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado de connotación sexual, ya se exprese física, verbal o no verbalmente, y tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona y en particular, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo, dentro del centro de trabajo y en el lugar de realización del servicio.

Se consideran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas de forma ejemplificativas:

- *Comentarios y bromas desagradables relacionadas con el sexo, con apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados.
- *Notas escritas por el medio que sea.
- *Proposiciones sexuales, insultos, amenazas.
- * Miradas, silbidos o cualquier gesto insultante.
- *Ostentación de material gráfico erótico.
- *Cualquier incursión en la intimidad o en el espacio físico no deseado
- *Presión directa o indirecta para obtener favores sexuales.
- *Cualquier chantaje sexual.
- * Agresión física.
- * Insinuaciones
- * La observación de un trabajador o trabajadora en un espacio reservado, cuarto de baño, vestuario, probadores, etc.

El acoso sexual origina perturbaciones de carácter emocional y físico como:

- *tensión y mal humor
- *depresiones
- *insomnio y síntomas relacionados con el estrés laboral y absentismo laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a que en el plazo de tres meses posterior a la firma del convenio se establecerá un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual en los que se establezcan todo el conjunto de actuaciones que se llevarán a cabo

para la prevención del mismo en las relaciones laborales. Dicho protocolo tendrá eficacia normativa igual que el conjunto del articulado del convenio, dándole la misma publicidad.

Todo el personal laboral podrá dar cuenta por escrito a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abusos sexuales de conformidad con éste artículo. Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de tres días, en caso contrario, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberán formular la oportuna denuncia ante los organismos competentes.

En el supuesto de que el acoso sexual se produzca en el lugar del servicio y por parte del personal usuario o familiares de éstos, se procederá a su comunicación a la empresa, previa retirada del trabajador o trabajadora de su puesto de trabajo y se seguirán las pautas mencionadas en el párrafo anterior.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminatorias, serán sancionadas como faltas muy graves, y en todo caso, en su grado máximo, cuando en la misma exista una posición superior laboral/ jerárquica del agresor o agresora o acosador o acosadora.

Todo lo no recogido en éste artículo será remitido a La ley de Igualdad y Conciliación Familiar

C. Acoso moral en el trabajo.

La empresa debe prevenir y corregir los comportamientos de acoso moral y adoptar las medidas precisas para reparar el daño causado a los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Potenciar la prohibición de discriminación en el entorno laboral de la empresa.

Todo personal laboral podrán dar cuenta por escrito a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la dirección de la empresa de los actos que supongan acoso moral en el trabajo. Recibido el escrito, la dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de 24 horas, en caso contrario la representación legal de los trabajadores y trabajadoras formulará denuncia ante los organismos competentes.

Se considera conducta de acoso moral en el trabajo no exhaustiva la siguiente:

- *cambio físico en el lugar de trabajo que implique descrédito profesional.
- *insulto abierto a la víctima.
- *asignación de emisiones intrascendentes o ridículas.
- *aumento considerable de la carga de trabajo sin necesidad demostrada.
- *aislamiento del trabajador o trabajadora de todo contacto social en la empresa.
- *una rebaja en la consideración que toda persona merece ante sus jefes y compañeros y compañeras.
- *descendente (son los superiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus inferiores)
- *ascendente (son los inferiores jerárquicos quienes lo ejercen con sus superiores)

Las conductas constitutivas de acoso moral en el trabajo, serán sancionadas como faltas muy graves y en todo caso, en su grado máximo cuando en las mismas exista una posición superior laboral/jerárquica del agresor o agresora o acosadora o acosador, aunque sea del mismo sexo.

Artículo 29. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes anualmente, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al

exterior), y los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable (entre el que se incluirá una bata para emergencias) y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Se facilitarán los pares de calzado al año que sean necesarios, homologados según la legislación vigente, a aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente los soliciten.

Artículo 30. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario/a deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el 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. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Capítulo Sexto

Artículo 31. Jornada y horario de trabajo

1. Para los años 2021 y 2022 se establece una jornada anual máxima de 1.755 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo trimestral.

Desde el día 1 de enero de 2023 se establece una media de 38 horas semanales de trabajo consideradas en cómputo trimestral.

Desde el día 1 de mayo de 2023 se establece una media de 37 horas semanales de trabajo consideradas en cómputo trimestral.

Así para el año 2023 queda establecida una jornada anual máxima de 1.680 horas.

Para los años 2024 y 2025 se establece una jornada anual máxima de 1.665 horas, sobre una media de 37 horas semanales consideradas en cómputo trimestral.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.

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 de tiempo parcial, a no ser que mediaran 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 los/as representantes del personal (si no existen estos/as últimos/as, 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.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegado/a, entregando una copia, con una semana de antelación, a los/as representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los/as trabajadores/as, para acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Aquellos/as trabajadores/as que presten sus servicios en jornada diaria continuada de seis horas o más, disfrutarán de un período de descanso durante la jornada de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

2. Tendrá la consideración de trabajo efectivo las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario, así como el tiempo real empleado en el desplazamiento entre servicios.

También se considerará como trabajo efectivo el tiempo que se dedique a funciones de coordinación y control que de manera efectiva se lleven a cabo.

3. Se establece un descanso semanal mínimo de 48 horas ininterrumpidas. En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

4. Jornada partida. En el caso de que el trabajador/a prestara sus servicios a jornada partida, el tiempo de interrupción mínimo durante la jornada será de 90 minutos, salvo mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

5. Jornadas especiales. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios que por sus características requieran una atención especial.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

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

6. 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 cuatrimestral, de modo que el exceso o defecto de horas generado en un cuatrimestre natural, se podrá regularizar durante todo el cuatrimestre natural siguiente. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará la posibilidad de recuperarlas, al menos en dos ocasiones, avisando al trabajador/a con 48 horas

de antelación mínima. 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 caso de producirse un defecto entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, la recuperación de este tiempo podrá realizarse mediante formación, según los planes formativos preestablecidos en la empresa, siendo obligación del trabajador/a asistir a dicha formación, que deberá producirse siempre dentro de la jornada laboral. La inasistencia a esta formación podrá conllevar el descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Artículo 32. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional según tiempo trabajado, para todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutándose preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, distribuidos proporcionalmente en cada mes según categorías.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo en un periodo de 30 días o en periodos de quince días para su disfrute en los meses indicados en el primer párrafo de este artículo. También podrán fijarse en periodos de una semana siempre y cuando se disfruten, en este caso, fuera de los meses indicados en el párrafo primero de este artículo y en fechas no coincidentes con períodos de Navidad, Semana Santa y Feria del municipio.

En ningún caso de los expuestos anteriormente, las vacaciones podrán comenzar en día libre o de descanso iniciándose el cómputo en el día hábil siguiente.

Si el regreso de las vacaciones coincide con un día libre o de descanso, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

En el caso de que en el período de disfrute de vacaciones haya un día festivo no coincidente con los días que fuesen de descanso semanal habitual de la trabajadora/or, la empresa compensará dicho día festivo con otro día de descanso alternativo que no se podrá acumular a vacaciones, y que se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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 el artículo 48.4 y 48.bis 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todo caso, el período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación exponiendo los tumos en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 33. Jubilación Anticipada.

El personal podrá acogerse a la jubilación anticipada en los términos legalmente establecidos.

Artículo 34. Jubilación parcial.

El personal, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

Capítulo Séptimo

Artículo 35. Estructura retributiva

La estructura retributiva será la siguiente:

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 será mensual y se abonará en el importe señalado para cada categoría profesional en la tabla salarial reflejada en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo. Para el caso de que el personal no preste servicios un mes completo, sino sólo una parte del mismo, el salario base que se retribuirá será el resultado de la siguiente fórmula:

Salario Base mensual / nº de días naturales del mes X nº de días de contrato en el mes.

b) Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral. La primera se devenga del 1 de diciembre al 31 de mayo y se abona el día 15 de junio, siendo su importe de una mensualidad de salario base más antigüedad conforme a las cantidades que por dichos conceptos se hayan venido percibiendo en el período de devengo, y la segunda se devenga del 1 de junio al 30 de noviembre y se abona el día 15 de diciembre, siendo su importe de una mensualidad de salario base más antigüedad conforme a las cantidades que por dichos conceptos se hayan venido percibiendo en el período de devengo.

En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

c) Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base correspondiente, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

d) Plus de antigüedad. Será mensual y se abonará en el importe señalado para cada categoría profesional, en la tabla salarial de cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo que se reflejan en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo. Para el caso de que el personal no preste servicios un mes completo, sino sólo una parte del mismo, el plus de antigüedad que se retribuirá será el resultado de la siguiente fórmula:

P. Antigüedad/nº de días naturales del mes X nº de días de contrato en el mes.

A efectos del percibo de este plus, el cómputo de la antigüedad se iniciará a partir de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio (1 de Enero de 2000) para aquellos/as trabajadores/as que tengan en la empresa una antigüedad reconocida anterior a la fecha indicada.

La antigüedad a la que se hace referencia es la real que tuviera el/la trabajador/a reconocida en el servicio, con independencia de la fecha de ingreso en la empresa para la que esté prestando sus servicios.

Artículo 36. Incremento retribuciones

1. Para el año 2021 las retribuciones salariales a percibir por los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, serán las establecidas en la Tabla Salarial expresada a continuación:

Retribuciones del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

GRUPO	Categoría profesional	SALARIO BASE x14 pagas	Antigüedad x 14 pagas
I	Titulado Superior	1.576,44	18,89
II	Rpble. Coordinación	2.065,97	18,89
II	Coordinador	1.460,40	18,89
II	Titulado Medio	1.253,65	18,89
III	Ayudante Coordinación	1.168,34	18,89
III	Jefe Administrativo	1.541,03	18,89
III	Oficial Administrativo	1.331,99	18,89
IV	Auxiliar Administrativo	1.008,00	18,89
IV	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.008,00	18,89

2. Para el año 2022 las retribuciones salariales a percibir por los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se verán incrementadas en el 6,5%, siendo así la Tabla Salarial para este año la expresada a continuación:

Retribuciones del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

GRUPO	Categoría profesional	SALARIO BASE x14 pagas	Antigüedad x 14 pagas
I	Titulado Superior	1.678,91	20,12
II	Rpble. Coordinación	2.200,26	20,12
II	Coordinador	1.555,33	20,12
II	Titulado Medio	1.335,14	20,12
III	Ayudante Coordinación	1.244,82	20,12
III	Jefe Administrativo	1.641,20	20,12
III	Oficial Administrativo	1.418,57	20,12
IV	Auxiliar Administrativo	1.073,52	20,12
IV	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.073,52	20,12

3. Para el año 2023 las retribuciones salariales a percibir por los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se verán incrementadas en el 2%, siendo así la Tabla Salarial para este año la expresada a continuación:

Retribuciones del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

GRUPO	Categoría profesional	SALARIO BASE x14 pagas	Antigüedad x 14 pagas
-------	-----------------------	------------------------	-----------------------

I	Titulado Superior	1.712,49	20,52
II	Rpble. Coordinación	2.244,27	20,52
II	Coordinador	1.586,44	20,52
II	Titulado Medio	1.361,84	20,52
III	Ayudante Coordinación	1.269,72	20,52
III	Jefe Administrativo	1.674,02	20,52
III	Oficial Administrativo	1.446,94	20,52
IV	Auxiliar Administrativo	1.094,99	20,52
IV	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.094,99	20,52

4. Para el año 2024 las retribuciones salariales a percibir por los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se verán incrementadas en el 2%, siendo así la Tabla Salarial para este año la expresada a continuación:

Retribuciones del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

GRUPO	Categoría profesional	SALARIO BASE x14 pagas	Antigüedad x 14 pagas
I	Titulado Superior	1.746,74	20,93
II	Rpble. Coordinación	2.289,15	20,93
II	Coordinador	1.618,17	20,93
II	Titulado Medio	1.389,08	20,93
III	Ayudante Coordinación	1.295,11	20,93
III	Jefe Administrativo	1.707,50	20,93
III	Oficial Administrativo	1.475,88	20,93
IV	Auxiliar Administrativo	1.116,89	20,93
IV	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.116,89	20,93

5. Para el año 2025 las retribuciones salariales a percibir por los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se verán incrementadas en el 2,4%, siendo así la Tabla Salarial para este año la expresada a continuación:

Retribuciones del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

GRUPO	Categoría profesional	SALARIO BASE x14 pagas	Antigüedad x 14 pagas
I	Titulado Superior	1.788,66	21,44
II	Rpble. Coordinación	2.344,09	21,44
II	Coordinador	1.657,00	21,44
II	Titulado Medio	1.422,42	21,44
III	Ayudante Coordinación	1.326,19	21,44
III	Jefe Administrativo	1.748,48	21,44
III	Oficial Administrativo	1.511,30	21,44
IV	Auxiliar Administrativo	1.143,70	21,44
IV	Auxiliar Ayuda Domicilio	1.143,70	21,44

Artículo 37. Horas extraordinarias

La realización de horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los/as representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de descanso o se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria en cualquiera de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Salario base anual + Plus antigüedad anual / 1. 755 No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.

Artículo 38. Seguro de Responsabilidad Civil, indemnización por accidente de trabajo y compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo.

1.- Las empresas se obligan a concertar un seguro de responsabilidad civil para todos/as los/as trabajadores/as que cubra la responsabilidad frente a terceros por la actividad que realiza la empresa y sus trabajadores/as. También cubrirán una indemnización para los/as trabajadores/as que sufran accidente de trabajo con el resultado de muerte, o incapacidad permanente absoluta por una cantidad de 18.000 euros.

2.-En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario, durante los veintiocho primeros días de baja.

Artículo 39. Domingos y días festivos

1. Los domingos y días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, deberán abonarse con un incremento de un 25 por 100, excepto cuando, por común acuerdo, el descanso compensatorio sea acumulado a las vacaciones

El abono especificado en el párrafo anterior no se aplicará a aquel personal contratado exclusivamente para domingos y festivos.

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

2. A efectos de la liquidación/finiquito o a final de año los festivos no compensados con descanso en día distinto serán abonados:

Fórmula:

$$\text{Valor festivo} = \text{Salario mensual} \times 1,75 / 30$$

3. Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año para el personal que preste sus servicios 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, será incrementada en un 100%.

En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, serán abonadas según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor festivo} = \text{Salario mensual} \times 2 / 30$$

Artículo 40. 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 41. 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 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 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 tres primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Dentro de los diez primeros días de cada mes la empresa hará entrega a la persona trabajadora de una hoja resumen de las horas mensuales trabajadas, donde constará, como mínimo, la jornada laboral diaria de la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, la jornada laboral diaria efectivamente trabajada cada uno de los días del mes, las horas generadas en positivo en el mes y/o las horas que han quedado en negativo o como merma en el mes.

Artículo 42. Cláusula de descuelgue

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que establezca el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria la documentación que se refleja en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo 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 autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición 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.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Capítulo Octavo

Artículo 43. Licencias

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) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro oficial correspondiente.

b) Cuatro días de libre disposición a lo largo del año.

Para hacer efectivo el disfrute de estos días libres, se solicitarán con una antelación mínima de cuatro días a la fecha de disfrute, 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.

En todo caso, el/la trabajador/a disfrutará de estos cuatro días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

Para las personas trabajadoras con una antigüedad inferior a un año, el disfrute de estos cuatro días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) Tres días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de conviviente y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día de descanso o no laborable de la persona trabajadora, este permiso empezará a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.

d) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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) Las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente registro administrativo, tendrán el mismo derecho establecido en los apartados a), c) y d).

Artículo 44. Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios; tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el

período estival citado anteriormente. Estos días no se podrán anexar a las vacaciones reglamentarias

Previo aviso con una antelación mínima de cuatro días, salvo circunstancias excepcionales, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

La concesión de las licencias no retribuidas estará sujeta a las necesidades organizativas de la empresa, debiendo justificar debidamente las causas de la denegación, en su caso, e informando de ello a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 45. Excedencias

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses y un máximo de cinco años, cuya concesión estará condicionada a las necesidades organizativas de la empresa, debiendo justificar debidamente las causas de la denegación, en su caso, e informando de ello a la representación legal de los/as trabajadores/as.

En ningún caso, salvo concesión expresa al respecto por parte de la dirección de la empresa, se concederá excedencia alguna para incorporarse a prestar sus servicios en entidades cuyas actividades sean similares a las comprendidas en este Convenio.

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 quince 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 quince días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso. La falta de solicitud de reingreso supondrá la extinción de la relación laboral. 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. Salvo que la solicitud de excedencia voluntaria sea de doce meses o por un tiempo inferior en cuyo caso sí se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Si no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador podrá 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.

El personal en excedencia por periodo inferior a 6 meses podrá solicitar una prórroga hasta completar como máximo 6 meses de duración durante los cuales se mantendrá el derecho a la reserva de puesto de trabajo. Esta prórroga se tendrá que solicitar con 7 días de antelación a la terminación del periodo concedido, en caso de no cumplirse podrá ser causa de denegación de la prórroga.

El personal acogido a una excedencia voluntaria de un año o superior no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 46. 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.

Artículo 47. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

1.-Excedencia especial por maternidad o paternidad. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción 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 o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los/as progenitores/as en caso de que ambos/as trabajen en la misma empresa.

2.-Excedencia por cuidado de familiares. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

3.-Excedencia por cuidado de menores de 12 años. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender el cuidado de menores de 12 años cuya guardia y custodia tenga el trabajador o la trabajadora que quiera hacer uso de la misma. Esta excedencia es independiente y compatible con la excedencia especial por maternidad o paternidad.

Estos tres tipos de excedencia podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo será computable a efectos de antigüedad.

En el caso de la excedencia establecida en el apartado 3, será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de antigüedad única y exclusivamente en los casos en que se disfrute de manera fraccionada y su primera fracción no sea a continuación y sin solución de continuidad a la excedencia especial por maternidad o paternidad.

El personal tendrá derecho, mientras permanezca en alguna de las excedencias contempladas en el presente artículo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante todo el tiempo de duración de excedencia regulada en el presente artículo, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Las excedencias contempladas en este artículo se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos quince 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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 48. Reducción de la jornada por motivos familiares

El personal, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por uno/a de los/as dos progenitores/as en caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien 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/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo Noveno

Artículo 49. Derechos sindicales

Los Comités de Empresa y Delegados/as de 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/as, 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 del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario 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 los/as representantes del personal. Además de las garantías que prevén los apartados a), b), e) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del

personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.
- De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.
- De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.
- De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as 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 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 un/a trabajador/a 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 los términos establecidos en la LOLS.

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.

Asambleas. Los/as Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

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.

Capítulo Décimo

Artículo 50. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado/a 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, 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 tres a cinco 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, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

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

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

7. Fumar durante la prestación del servicio en el exterior de la vivienda del usuario.

8. No llevar la uniformidad de trabajo durante la prestación del servicio de aquellas prestaciones que se realizan dentro del domicilio del usuario, así como no llevar visible la tarjeta identificativa.

9. El uso de teléfono móvil para asuntos privados en su jornada laboral.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja o confirmación oficial dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión, o el parte de alta en las 24 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho

3. Las faltas repetidas de puntualidad, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

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, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

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

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

8. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio.

9. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

10. Fumar o consumir alcohol en el domicilio del usuario del usuario o usuaria durante la prestación del servicio.

11. Contactar por teléfono con el usuario o entregarle el número de teléfono particular.
12. Modificar unilateralmente los cuadrantes de prestación de servicios

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.
6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
7. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
8. Acudir a la prestación del servicio acompañada por personas ajenas al mismo, así como acudir a los domicilios de los usuarios fuera del horario establecido por cuadrante de trabajo para la prestación del servicio.
9. Atender de forma privada fuera del horario de servicio, ya sea a cambio de contraprestación económica o no, a usuarios del servicio de Ayuda a Domicilio asignados en su cuadrante de trabajo.
10. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros, así como obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del servicio.
11. La negligencia en la administración de la medicación.
12. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas al servicio.
13. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
14. 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.
15. La reincidencia en falta grave, en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

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 tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Artículo 51. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo, el/la trabajador/a afectado/a tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la empresa por si aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo. Tales alegaciones deberán realizarse en el plazo de cinco días hábiles a contar desde la notificación de la empresa.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as 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 diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo Décimo primero. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 53. Adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

1. Con fecha 3 de abril de 1996, las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (COAN), de una parte, y las Organizaciones Empresariales, Confederación de

Empresarios de Andalucía (CEA), suscribieron el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

2. De conformidad con el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento que acreditan disponer de la representatividad exigida por la ley al haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamientos el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, así como su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad del personal y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

3. Las partes acuerdan, por tanto, sujetarse íntegramente al órgano de Mediación y Arbitraje establecido (SERCLA).

Capítulo Décimo segundo. Adscripción y subrogación

Artículo 54. 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, 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 treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres 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 (enfermos, accidentados, 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 servicio, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa 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 tres días

hábiles siguientes a la fecha en que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si esta fuera posterior, mediante 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.
- Número de la Seguridad Social.
- Tipo de contrato.
- Antigüedad.
- Jornada y horario.
- Fecha de disfrute de las vacaciones.
- Conceptos retributivos no incluidos en Convenio.
- Otras condiciones y pactos.
- Fotocopias de las nóminas, TCI y TC2 de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo.

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

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.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente Convenio y demás legislación vigente.

Los/as Delegados/as de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos/as 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. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

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 dos 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 prestatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a doce 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 una vez 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 del trabajador/a o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten 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 legal 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.

3) Producida la adscripción del personal, se mantendrán en vigencia íntegramente y con su misma naturaleza los convenios de empresa y pactos o acuerdos colectivos inscritos en registro público o publicados, que estuviesen vigentes en los centros afectados por la adscripción de personal con una antelación mínima de un mes a la subrogación, tanto en sus apartados normativos como obligacionales. Si estos convenios, pactos o acuerdos de empresa tuviesen un determinado período de vigencia, habrán de ser negociados a su expiración en la forma en que se regule en los mismos convenios o pactos, o, en su defecto, conforme dispone el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Anexo 1. Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante 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 (en su caso) 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.