CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de la empresa Cristina Caballero Barrantes, con denominación comercial Atención Sociosanitaria Promovitaex". (2016061803)

Visto el texto del "convenio colectivo de la empresa Cristina Caballero Barrantes, con denominación comercial Atención Sociosanitaria Promovitaex" (código de convenio 10100302012016), cuya redacción definitiva fue suscrita con fecha 29 de septiembre de 2016, de una parte, por la titular de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 3 de noviembre de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRISTINA CABALLERO BARRANTES. CON DENOMINACION COMERCIAL "ATENCION SOCIOSANITARIA PROMOVITAEX"

ARTÍCULO PRELIMINAR
MOTIVACIÓN Y NATURALEZA

Las partes signatarias de este acuerdo comparten la premisa de dotar a la empresa de un convenio colectivo, al considerarlo el método idóneo para favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y la viabilidad del proyecto empresarial. Tiene naturaleza de convenio en el marco de la empresa CRISTINA CABALLERO BARRANTES, con denominación comercial "Atención Sociosanitaria-PROMOVITAEX".

LEGITIMACIÓN

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes de la empresa, Cristina Caballero Barrantes, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I
EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo es la empresa CRISTINA CABALLERO BARRANTES, con denominación comercial "Atención Sociosanitaria PROMOVITAEX", en el ejercicio de su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal, dedicada a la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

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

La atención domiciliaria tiene por finalidad la promoción del bienestar de las personas, la prevención de situaciones de riesgo y la compensación de déficit de apoyo social y sanitario, centrando su interés en los factores de vulnerabilidad o dependencia que, por causas naturales o sobrevenidas, se puedan producir en cada etapa de la vida y traducirse en problemas personales y sanitarios.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a todos los empleados adscritos al centro de trabajo que la empresa, Cristina Caballero Barrantes, tiene en la localidad de Casar de Cáceres (Cáceres), siendo su ámbito territorial de aplicación de carácter provincial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa, Cristina Caballero Barrantes, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 2016 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

A su vencimiento, si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha final de su vigencia, el convenio colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por espacio de un año.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Artículo 6. Comisión negociadora.

La comisión negociadora estará integrada por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa. Esta comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, en el plazo máximo de diez días naturales, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar la negociación en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

El plazo máximo de negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 7. Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de sus empleados, y ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3. del A.S.E.C. y artículo 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla.

Igualmente, conforme a lo previsto en el artículo 8 del A.S.E.C. y artículo 8 del Reglamento que lo desarrolla, las discrepancias que surjan sobre la interpretación o aplicación de los artículos de este Convenio, se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria de este Convenio, para lo que se establece un plazo de 20 días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso, resolverá las discrepancias que puedan existir.

Artículo 8. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.

La regulación de las condiciones establecidas en este convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

— La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

— El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

— El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

— La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

— La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.

— Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Artículo 9. Derecho Supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

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

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

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 11. Compensación y Absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

En todo caso, se respetarán aquellas condiciones económicas personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, excedan de lo previsto en el presente convenio.

Artículo 12. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

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 20 días hábiles desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.

Dicha comisión estará integrada por un miembro de entre la representación legal de los trabajadores y un representante de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el domicilio social de la empresa "Cristina Caballero Barrantes, sito en Cl/ Cantarranas, n.º 50, de la localidad de Casar de Cáceres (Cáceres), código postal 10190.

A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: atencionsociosanitaria@promovitaex.es

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Organización y tiempo de trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio 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.

Artículo 14. Clasificación profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

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.

La clasificación profesional de los trabajadores queda establecida por los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional A: Gerente, Director y Titulado Superior.

Grupo Profesional B: Titulado medio y Ayudantes Titulados.

Grupo Profesional C: Personal Auxiliar y Administrativo.

Grupo Profesional D: Personal subalterno y ayudantes no titulados.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el Anexo II.

Artículo 15. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso, independientemente de la naturaleza de su contrato, quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Grupo Profesional A: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses.

Grupo Profesional B: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses.

Grupo Profesional C: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 2 meses.

Grupo Profesional D: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 45 días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, de forma unilateral y libremente, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16. Ceses en la empresa.

El empleado 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 Profesional A: Dos meses de preaviso.

Grupo Profesional B: Un mes de preaviso.

Grupo Profesional C: Un mes de preaviso.

Grupo Profesional D: Veinte días de preaviso.

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.

CAPÍTULO III
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. Siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábados, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de domingos.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo el año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, la fecha y la hora de la prestación de trabajo resultado de aquella.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. En todo caso, se respetará la jornada máxima anual que este convenio establece.

Solo tendrán la consideración de trabajo efectivo las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario y no las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente.

Artículo 18. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana cuyo periodo de descanso se fijará en otros días de la semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 19. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional.

Debido a la peculiaridad del servicio de ayuda a domicilio que presta la presente empresa los períodos de disfrute se fijarán en las fracciones que se acuerden entre la empresa y el trabajador, considerando las necesidades del usuario.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por extinción de la relación laboral.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos.

Artículo 20. Licencias y Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, ya lo sea de carácter civil como religioso.

b) 2 días por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 2 días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 21. Permiso de Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Esta hora de lactancia podrán dividirla en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Igualmente, a voluntad del trabajador y previo acuerdo con el empresario, podrá acumular la reducción en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 22. Reducción de la jornada por razones de guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 23. Estructura retributiva.

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.

La estructura retributiva queda como sigue:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

   El salario base se corresponde con lo que figura en Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

b) Gratificaciones extraordinarias: Los empleados tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio denominada de Verano y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre, denominada de Navidad.

   Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias.

c) Plus "Ad Personam": Las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extrasalarial que cualquier empleado tenga reconocidas a título individual por encima de las

cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado "ad personam".

Este complemento no podrá ser compensable y absorbible con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente Convenio.

Artículo 24. Incrementos Salariales.

Durante la vigencia del presente convenio y de sus prórrogas se mantendrán los conceptos reflejados en las tablas salariales.

Los importes salariales se actualizarán automáticamente conforme a las modificaciones que legalmente se produzcan en el Salario Mínimo Interprofesional, adecuándose de manera inmediata las tablas salariales recogidas en el Anexo I del Convenio al importe que se fije como nuevo salario mínimo interprofesional.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el artículo 17 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. En cualquier caso, no se computarán como horas extraordinarias las que hubiesen sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26. Régimen disciplinario.

Las presentes normas del régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Graduación de las faltas:

a) Faltas leves:

1. La falta de asistencia al trabajo un día sin causa que lo justifique.

2. Las faltas repetidas de puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta en tres ocasiones cometidas en un periodo de treinta días, sin causa justificada.

3. El abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada y siempre que ello no hubiere causado perjuicio de alguna consideración a la empresa o riesgo a la integridad de las personas, en cuyo caso podrá ser calificada, según su gravedad, como falta grave o muy grave.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

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

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

7. No comunicar a la dirección de la empresa con la debida antelación la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

b) Faltas graves:

1. La falta de asistencia al trabajo durante dos días, sin causas que lo justifiquen, cometidas en un periodo de treinta días.

2. Las faltas repetidas de puntualidad en la entrada al trabajo, sin causa justificada, en más de tres ocasiones cometidas en un periodo de treinta días.

3. El abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada y siempre que ello hubiere causado graves perjuicios a los intereses de la empresa o riesgo grave a la integridad de las personas.

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

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

6. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio.

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

8. La falta del respeto debido a los usuarios, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

10. La reiteración o reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que hubiese mediado sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

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

2. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

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

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

5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del servicio o de sus familiares.

8. Poner a otra persona a realizar los servicios que se le habían encomendado sin autorización de la empresa.

9. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

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

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

12. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a los usuarios y sus familiares, así como las dirigidas a cualquier persona de la empresa.

13. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración con sus superiores, así como a sus compañeros y subordinados.

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

15. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.

16. 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.

17. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable en el desempeño de sus tareas.

18. La reiteración o reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de ciento ochenta días y 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 cuatro a veintinueve días.

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
- Despido Disciplinario.

Artículo 27. Tramitación y prescripción.

Las sanciones, cualquiera que sea su graduación, se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste con carácter previo a la imposición de la sanción.

El afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales, posteriores a la audiencia.

Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte y las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al presente convenio y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO VI

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 29. Principio de Igualdad y no Discriminación.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de Igualdad efectiva de mujeres y hombres que desarrolla la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de:

— Acceso al empleo.

— Estabilidad en el empleo.

— Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

— Formación y promoción profesional.

— Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

— Garantizar la participación paritaria.

Cláusula de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfechas directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).

ANEXO I

TABLA RETRIBUCIONES 2016

GRUPO	Categoría Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias (2 pagas)	Salario bruto anual (14 pagas)
A	Gerente	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
A	Director/a	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
A	Titulado Superior	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
B	Fisioterapeuta	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
B	Educador/a Social	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
B	Terapeuta Ocupacional	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
B	Oficial Administrativo/a	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
C	Conductor/a	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
C	Auxiliar Atención Sociosanitaria / Geriatría	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
C	Auxiliar de Clínica	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
C	Auxiliar Administrativo/a	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
C	Auxiliar Ayuda a Domicilio	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
D	Ayudante de Oficios Varios	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €
D	Limpiador	655,20 €	1310,40 €	9.172,80 €

ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 14 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL A
PERSONAL DIRECTIVO

GERENTE/DIRECTOR/A

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización, además de conocimiento de las competencias comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director.

PERSONAL TITULADO SUPERIOR

PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se les exige un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de los recursos humanos y toma de decisiones.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL B

FISIOTERAPEUTA

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le solicite, en la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

EDUCADOR/A SOCIAL

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Planificar y organizar el trabajo social de la empresa mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal, que actúa a los órdenes de la dirección y que, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos estadísticos, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas.

Puede tener a su cargo un servicio determinado, con o sin otro personal a sus órdenes.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL C

CONDUCTOR/A

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos al servicio de la empresa y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR ATENCIÓN SOCIOSANITARIA/GERIATRÍA

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección o de la persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluta privacidad sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

En otras sus funciones son:

Higiene personal de las personas usuarias.

Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.

Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.

Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR DE CLÍNICA

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realiza las operaciones de gestión administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, consistentes en la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención, procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, con respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR DE AYUDA DOMICILIO

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el coordinador del servicio, las actividades siguientes:

— Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

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

Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

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

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

Fomento de hábitos de higiene y orden.

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

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

Cuidados básicos a personas incontinentes.

Ayuda para la ingestión de alimentos.

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

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.

Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

— En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

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

Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

Fomentar estilos de vida saludable y activos.

Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL D

AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

LIMPIADOR/A

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Lo firman y suscriben en Casar de Cáceres a 27 de junio de 2016.

Por la empresa, como Titular:

D.ª Cristina Caballero Barrantes.

Los representantes de los trabajadores, en calidad de miembros del Comité de Empresa:

D.ª María Ángeles Sanguino Rumbo.

D.ª Inmaculada Díaz Rocha.

D.ª María Carmen Galán Borrella.

D.ª María Jesús González Conejero.

D.ª Benedicta Royo Barrera.