



RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2017, 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 Trabajo de la empresa "ADI & SALU SERSOC, SLU". (2017062517)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "ADI & SALU SERSOC, SLU, SL" —código de convenio 061003621012017— que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2017, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 31 de octubre de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"ADI & SALU SERSOC, SLU"

ARTÍCULO PRELIMINAR

I. MOTIVACIÓN Y NATURALEZA.

Este texto viene motivado por la necesidad de dotar de un convenio a la presente empresa en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y la viabilidad del proyecto empresarial. Tiene naturaleza de convenio en el marco de la empresa ADI & SALU SERSOC, SLU, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 1 y 2.

II. LEGITIMACIÓN.

Son partes firmantes del presente convenio, la representación empresarial de ADI & SALU SERSOC, SLU, y de otra, 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 AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo se circunscribe a todos los trabajadores, presentes y futuros, sea cual fuere su grupo profesional, de la empresa ADI & SALU SERSOC, SLU, en el ejercicio de su actividad, conforme a los estatutos de la misma, en el sector de servicios de atención a las personas mayores, dependientes, discapacitados, permanentes o temporales, físicos, psíquicos y sensoriales, y a personas en una fase terminal de la vida, teniendo por objeto la atención en cuidados, atención paliativa, rehabilitación, formación, propia y a terceros, educación, promoción e integración laboral de las personas con discapacidad física, o sensorial, personas mayores, así como de las mujeres favoreciendo mediante la formación y labores de consultoría, su inserción en el mercado laboral y la evitación del riesgo de exclusión social por situaciones personales o familiares que se prevean favorecedoras de ese riesgo, así como el suministro, en régimen de alquiler o propiedad, de los materiales necesarios tendentes a garantizar la viabilidad de las actividades tendentes a paliar la atención de las personas incluidas en los diferentes grupos antes descritos, así como el suministro, distribución y compraventa de materiales necesarios para paliar o atenuar las limitaciones, dependencias y favorezcan la accesibilidad y movilidad de las personas con capacidades especiales.

Así mismo, constituye actividad de relevancia dentro del ámbito funcional de la empresa todas las actividades relacionadas con el envejecimiento activos, estando estos constituidos



por todos los procesos, técnicas, actividades, atenciones y formaciones tendentes a optimizar las oportunidades de salud y cuidados, participación y seguridad de los afectados con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen, permitiendo que las personas inmersas en el proceso, constante y continuo de envejecimiento, realicen y desarrollen todo su potencial físico, social, intelectual y psíquico.

Además, constituye igualmente actividad de relevancia dentro del ámbito funcional de la empresa todas las actividades relacionadas con los cuidados paliativos y en el final de la vida de la persona, estando estos constituidos por todos los procesos, técnicas, actividades, atenciones y formaciones tendentes a optimizar las oportunidades de salud y cuidados paliativos, a la persona y a su entorno más inmediato, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas y prestar una atención especial y unos cuidados paliativos en los procesos de preparación al final de la vida, desarrollando el proceso de forma constante y continuo a la persona y a su entorno.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo de la Empresa ADI & SALU SERSOC, SLU, en la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa ADI & SALU SERSOC, SLU, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal

Cualquier que fuese la fecha de publicación del texto del convenio colectivo, su vigencia abarca desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tácitamente año a año salvo que medie denuncia expresa por cualquiera de las partes, lo que se hace constar en previsión de lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores; y sin perjuicio de la diferente fecha de entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. Denuncia y prorroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.

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



caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio. Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Artículo 6. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedara constituida por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa. La comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaria de dicha mesa negociadora las personas que acuerde los miembros de la mesa. Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89,2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la empresa procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones o resoluciones legales futuras —generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas— que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos que en este Convenio se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual del presente convenio por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de éste.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en lo que se refiere a las condiciones económicas, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En 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 conte-



nido 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 comportara necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 10. Normativa general.

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 11. 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 y extrasalariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución expedida 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 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 3 o días hábiles desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.

Dicha comisión estará integrada por dos miembros de entre la representación legal de los trabajadores y dos representantes 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 fija como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del domicilio social de la empresa ADI & SALU SERSOC, SLU, sito en c/ Hornachos n.º 8, de la localidad de Almen-dralejo (Badajoz), código postal 06200.

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

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Organización y tiempo de trabajo.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quien la llevara a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y, de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las ordenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán de ser comunicadas a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y Trabajadores. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de métodos y, en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.



La representación legal de los trabajadores participara en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento y propuesta y velara porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Artículo 14. Principio de Organización.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimiento de organización científica y racional del trabajo en la empresa y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección que tendrá en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar de sus decisiones al respecto.

En el caso de que la empresa establezca sistema de organización científica y racional del trabajo, procurara adoptar en bloque, alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que integran dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional de trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En cualquier sistema de racionalización de trabajo se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según aptitudes.

La empresa prestara atención constante a la formación profesional a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

En caso de que la empresa establezca sistemas homologados de organización del trabajo se deberá de proceder a la negociación con los representantes de los trabajadores, en los términos que fije la legislación vigente.

RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO. Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos de servicios o administrativos.



b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO. La simplificación y mejora de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización y, dada su naturaleza dinámica, resultara de la adecuación a las necesidades de la empresa de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando. En este apartado se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Mejorar los procesos y los procedimientos.

b) Mejorar la realización de los servicios a los usuarios/as en los centros de trabajo así como las herramientas TIC y la maquinaria del ámbito de la salud.

c) Mejorar la utilización de materiales, máquinas y mano de obra.

d) Crear mejores condiciones materiales de trabajo.

e) Reducir la fatiga innecesaria.

f) Mejorar la comunicación interna.

Las condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de servicios o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como material, tendrán en cuenta tanto las condiciones físicas y psíquicas del trabajador que las realice, así como su posible efecto sobre el empleo.

CAPÍTULO III

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. 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 ajustara 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 determinara 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, y que sean acreditadas por el trabajador.



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, Jefes y Mandos Intermedios.

Grupo Profesional C:

Personal de Administración y Ayudantes no Titulados.

Grupo Profesional D:

Personal Auxiliar, Personal subalterno y de servicios generales.

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 descritas de manera genérica. Las especificaciones de cada una de ellas son objeto de desarrollo dentro de las normas internas que rigen en la empresa conocidas por todos los trabajadores a través de la plataforma informativa que la empresa les facilita.

Artículo 16. Política de contratación de familiares.

De acuerdo a la legislación vigente, existe un principio de igualdad en la contratación de trabajadores/as, sin que el hecho de tener relación de parentesco con personal de la empresa, signifique ventaja o desventaja para la ocupación, ya sea fija o temporal, de puestos de trabajo.

Artículo 17. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso, independientemente de la naturaleza del contrato, quedara 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 1 mes.

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.

Durante 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 computo del mismo.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 18. Ceses en la empresa.

El personal 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:

45 días de preaviso.

Grupo Profesional C:

Un mes de preaviso.

Grupo Profesional D:

Un mes de preaviso.

La falta de preaviso establecido facultara 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.



CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 %.

Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

La prestación de servicios se realizara de lunes a domingos, en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, siendo el primero de ellos el que transcurre desde las 6:00 AM a 14:00 PM, de 14:00 PM a 22:00 PM y de 22:00 PM a 6:00 AM, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

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

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas, inclusive las realizadas en sábados, domingos, festivos.

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.

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

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

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

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100 % de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.



Así mismo se procederá del modo establecido en el párrafo anterior cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

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

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación de ningún plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Artículo 20. Horario de trabajo.

Se parte del principio de que todos los trabajadores/as que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los servicios, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar.

Los horarios de trabajo de los distintas líneas productivas y turnos se mantienen como están en la actualidad y cuando existan razones para cambiarlos se negociarán en cada centro de trabajo con los representantes legales de los trabajadores/as, y en caso de no llegar a acuerdo se aplicará la legislación vigente.

La Dirección se compromete a estudiar y aplicar en su caso, aquellas fórmulas organizativas que permitiendo mantener la actividad necesaria para cada línea de servicio, mejore el sistema de descanso de los trabajadores/as.

En cada centro de trabajo, las partes acordarán los sistemas de rotación de turnos, y en base a las experiencias positivas existentes (periodos de rotaciones cada dos semanas), acordándose aquella modalidad que se considere más interesante para el centro de trabajo y sin que conlleve un mayor número de empleados para poder aplicarla y que hagan posible la integración de los siguientes valores: salud laboral, productividad y servicio al mercado.

Artículo 21. Rotación turnos.

La Dirección de cada centro de trabajo y los representantes de los trabajadores/as de éstos, podrán negociar la rotación de turnos, cuando exista más de uno por línea, garantizándose en todo caso la prestación de los servicios contratados y los niveles salariales de los puestos de trabajo, sin perjuicio de la adscripción voluntaria a turnos de trabajo.

***Artículo 22. Rotación en puesto de trabajo con mayor contenido de esfuerzo físico.***

En cada centro de producción de servicios se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores/as la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose en todo caso que la rotación se dé entre puestos de trabajo del mismo nivel salarial. A estos efectos, se tendrá en cuenta el dictamen que en cada caso ha de extender el servicio médico de empresa.

Artículo 23. Trabajo en festivos.

En aquellos centros de la empresa en los que no se venga trabajando en domingos y festivos, la Gerencia correspondiente negociará con los representantes de los trabajadores los sistemas de trabajo que estime conveniente para una mejor organización de los recursos en atención a la demanda de servicios.

Artículo 24. Jornada Irregular.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen como jornada irregular la mencionada en el artículo 19. Lo anterior conlleva que existan semanas que se trabaje por debajo de la jornada establecida en el convenio colectivo, y que se recupere ese tiempo en otras semanas/días, superando en esas semanas la duración de la jornada semanal según lo que en el dicho artículo se ha mencionado.

Artículo 25. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas), que no tendrá por qué coincidir con los fines de semana.

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

Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa menor a la de un año disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Para el cómputo del periodo de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

El disfrute de las vacaciones se fijara en fracciones de tiempo que no podrán ser inferiores a 15 días, y siempre teniendo en cuenta el servicio que este prestando el empleado/a y las necesidades del usuario/cliente. Debido a la peculiaridad del servicio de ayuda a domicilio



que presta la empresa el disfrute de las vacaciones se fijará entre el 15 de enero de y el 30 de noviembre de cada año y siempre dentro del mismo mes natural.

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

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 finiquito.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del centro de trabajo 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 artículos 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 a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, para el supuesto que le corresponda su realización, de acuerdo a los criterios jurisprudenciales vigentes, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador/a, 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.
- 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.

En cualquier caso, para aquellos trabajadores con contratos a tiempo parcial, se procurará que dichas ausencias no sean coincidentes con las horas de trabajo efectivo.

Artículo 28. Licencias y permisos no retribuidos.

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad y/o usuario particular.

El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas, propias y/o de acompañamiento a familiar menor, que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

Artículo 29. Permiso de Lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia de un hijo menor hasta que este cumpla nueve meses. Esta hora de lactancia podrán dividirla en dos fracciones de media hora cada una de ellas. 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 la empresa, podrá acumular la reducción en jornadas completas, en este supuesto los días acumulados de permiso de lactancia serán 14 días naturales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



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 a la empresa con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizara el permiso de lactancia.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros a que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 30. Reducción de /a 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 física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella,

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 la jornada ordinaria, pero por razones de las labores a realizar y de los servicios prestados, tendrá preferencia reducir la jornada, bien en la hora de entrada, bien en la hora de salida, respetando siempre el trabajo a turnos que se venía realizando, en su caso.

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.

Artículo 31. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.



3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



El número máximo de trabajadores/as en excedencia con reserva de puesto de trabajo no podrá ser superior al uno por ciento de la plantilla fija. Los trabajadores/as solicitantes que excedan del cupo previsto (sin perjuicio de poder acogerse a la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores/as) habrán de esperar por riguroso orden de petición a que alguno de los trabajadores/as en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo reingrese en la Compañía. A este efecto se llevará un registro por el Departamento de RR.HH.

Se proporcionará información periódica a las Secciones Sindicales firmantes de los sindicatos más representativos, sobre las situaciones de excedencia que pudieran existir en la Empresa.

CAPÍTULO V ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 32. Principios Generales.

1. Los conceptos retributivos que se señalan y definen en el presente capítulo sustituyen a todos los conceptos retributivos que se vienen abonando hasta la fecha.
2. Todos los conceptos retributivos definidos en el presente convenio se entienden referidos a sus importes brutos.
3. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.

Artículo 33. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

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

El salario base se corresponde con lo que Figura en anexo 1. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

- b) Plus Ad Personam: Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extra-salarial que cualquier trabajador 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, quedaran reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado "ad personam".



El complemento "ad personam" no podrá ser compensable y absorbible, ni estará sujeto a los incrementos del IPC, con cargo a los incrementos futuros del salario base y pagas extraordinarias del presente convenio.

c) Gratificaciones extraordinarias: Se abonaran dos gratificaciones extraordinarias al año con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base.

— La primera, denominada de verano, cuyo periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año natural.

— La segunda, denominada de Navidad, cuyo periodo de devengo es del 1 de julio al 31 de diciembre del año natural.

Dichas gratificaciones se abonaran entre los días 15 y 20 de julio y diciembre, respectivamente.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateable en proporción al tiempo efectivamente trabajado de vencimiento a vencimiento de paga, computándose como tal el correspondiente a enfermedad debidamente justificada y/o accidente de trabajo.

La empresa podrá prorratear dichas gratificaciones en las doce mensualidades.

Artículo 34. 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 19 del presente convenio.

Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Solo en defecto de compensación de descanso retribuido, la empresa abonara las horas extraordinarias en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo y respecto del valor correspondiente del concepto salario base únicamente.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan de la jornada anual establecida.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en la empresa, serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité de delegados de personal, mensualmente, a la Dirección Provincial de Trabajo.



A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo.

Artículo 35. Vestuario.

La empresa dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite y en este caso, será de obligado cumplimiento su utilización. Dicho vestuario deberá devolverlo en el momento del cese de la prestación de servicios en la empresa; en caso contrario se estipula un valor residual del mismo de veinticinco euros, que podrá detrarse de la liquidación del trabajador.

Artículo 36. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. La entrega será válida por cualquier medio por el cual quede debida constancia de la recepción del mismo, ya sea carta, personalmente, o mail facilitado por el trabajador.

A estos efectos la empresa quiere propulsar la relación TIC con el trabajador, por lo que se acuerda como preferente y válido el uso de comunicaciones electrónicas, en el ámbito de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

Artículo 37. Anticipos a cuenta.

El trabajador tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en el momento de la petición sin que pueda exceder este el 30 % del salario líquido o neto que corresponda.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. Régimen disciplinario.

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

a) Faltas leves:



1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De 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, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No atender al público o usuario con la corrección y diligencia debida.
6. 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.
7. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
8. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
9. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 10 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.



6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio así como regalos o prebendas.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato busca-personas facilitado por la empresa y/o mail, durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa. Así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.
12. Simular la presencia de otro en el trabajo fichando o firmando por él.
13. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
14. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones. En todo caso, se considerara imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
15. La inobservancia de las normas y medios de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
16. Realizar, sin el oportuno permiso por escrito, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
17. Incumplir cualquiera de las normas establecidas por la empresa en su régimen interno, en relación con el código ético aplicado, la comunicación y el uso de las nuevas tecnologías introducidas por la empresa.
18. El uso de vehículos particulares para el traslado de usuarios sin conocimiento ni autorización de la empresa.
19. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo que no sea la amonestación verbal.



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 la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres 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 o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
8. El uso del terminal telefónico o de cualquier dispositivo propio o ajeno (ordenador, tableta, etc...) para cuestiones personales durante la jornada laboral.
9. El acoso sexual y moral.
10. Poner a otra persona a realizar los servicios sin conocimiento ni autorización de la empresa.
11. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercute en la salud o integridad del usuario.
12. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro 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 usuarios o familiares a personas ajenas al centro o 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 falta de disciplina en el trabajo.
16. El abuso de autoridad por los directivos, jefes o mandos intermedios, o personas con cargo de cierta relevancia y entidad en la empresa.
17. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
18. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.
19. 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.
20. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
21. En reincidencia en un plazo de un mes de la falta detallada como grave en el punto 17 anterior ("Incumplir cualquiera de las normas establecidas por la empresa en su régimen interno, en relación con el código ético aplicado, la comunicación y el uso de las nuevas tecnologías introducidas por la empresa").
22. La reincidencia por dos veces del uso de vehículos particulares para el traslado de usuarios sin conocimiento ni autorización de la empresa.
23. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
24. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.



2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.
- b) Traslado de puesto.

3. Por faltas muy graves:

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

Artículo 40. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicaran por escrito (dando prioridad a los medio tecnológicos facilitados) al interesado para su conocimiento y efectos.

Las faltas prescribirán:

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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 41. Suspensión temporal del permiso de conducir.

Cuando al trabajador/a que necesite para el ejercicio de su actividad laboral el correspondiente permiso de conducir y le fuera suspendido este temporalmente por la autoridad competente, con ocasión o como consecuencia del trabajo (se incluye la suspensión «in itinere»), se estará a lo que resuelva dicha autoridad bajo las siguientes condiciones:

- a) Cuando la suspensión del permiso de conducir sea superior a los 18 meses, se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes.
- b) Si la suspensión no excediera de dieciocho meses se le ofrece la posibilidad de trabajar en otro puesto, si es que existe vacante, en su centro de trabajo, o en otro de la empresa, sin que ello suponga el pago de dietas o gastos de desplazamiento ni traslado.
- c) El correspondiente período vacacional, cuando no se haya realizado, se disfrutará durante el período de la suspensión del permiso de conducir; no obstante, si como consecuencia del siniestro el trabajador/a fuera baja en el trabajo por el



accidente y simultáneamente suspendido del permiso de conducir, no disfrutará el correspondiente permiso vacacional durante la situación del Incapacidad Temporal (I.T.).

3. Cuando la suspensión temporal del permiso de conducir se deba a incidencias ocasionadas al margen del trabajo, se ofrecerán las siguientes oportunidades:
 - a) Si la suspensión no excede de los seis meses se le suspenderá de empleo y sueldo, pero el suspendido tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en caso de que sea necesaria la contratación de algún eventual durante este tiempo, el nuevo puesto de trabajo se ofrecerá con preferencia al conductor suspendido.
 - b) En el caso de que no haya disfrutado de las vacaciones, estará obligado a disfrutarlas dentro del período que dure la suspensión temporal del permiso de conducir.
 - c) Si la suspensión del permiso de conducir supera los seis meses, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.
3. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca conduciendo en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga —cuando esta no se hubiera prescrito por facultativo médico, en cuyo caso el conductor estará obligado a comunicarlo al responsable del centro al objeto de adoptar las medidas oportunas— no solo no estará contemplada en el presente Reglamento, sino que se le aplicará la normativa legal.
4. En el caso de reincidencia por dos o más suspensiones del permiso de conducir, siempre que se produzca en el período de doce meses consecutivos, no será de aplicación el presente Reglamento y se estará a lo que disponga la normativa legal vigente.
5. Cuando la suspensión del permiso de conducir se produzca como consecuencia de fallos mecánicos del vehículo de la empresa y con ocasión o como consecuencia del trabajo encomendado, y en ningún caso imputable al conductor, se le garantizará el salario promedio percibido el año natural anterior.
6. Lo dispuesto en el presente Reglamento se aplicará sin perjuicio de que cada una de las partes pueda ejercitar las acciones legalmente previstas.
7. Por otra parte, la posible suspensión del permiso de conducir por causas detectadas por el organismo correspondiente con motivo de la renovación del citado permiso, será estudiada por la Dirección en cada caso concreto, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la gravedad de la situación creada, responsabilidades familiares, antigüedad en la empresa, etc.; la Dirección en la medida de lo razonable, intentará dar solución a cada caso, teniendo en cuenta criterios de ayuda profesional y humana.



CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42. 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 ADI & SALU SERSOC, SLU.

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.

Artículo 43. Cláusula de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

La empresa está obligada 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).

Artículo 44. Absentismo.

Las partes, la empresa y trabajadores, consideraran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiéndose como tal, tanto el debido a causas injustificadas como a los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no solo los supuestos antes señalados, sino también las cláusulas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes, la empresa y trabajadores, se comprometen a abrir durante la vigencia de este convenio, unas negociaciones tendentes a determinar los niveles de absentismo adecuados, bien sectorial o territorialmente, al objeto de fijar los criterios y objetivos en la reducción de los índices. Se establece, finalmente, la necesidad de seguimiento en esta materia a través de la respectiva comisión paritaria del convenio o de las existentes o que puedan crearse en el seno de la empresa.

***Artículo 45. Traslados, desplazamientos y cambios de centro de trabajo.***

1. La Empresa, en cuanto a traslados y desplazamientos, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 46. Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

En relación con las posibles discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 TRLET, decidirán las partes, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación y/o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente, o a petición de cualquiera de ellas, adherirse al sistema extrajudicial de conflictos ASEC-EX.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

I. PERSONAL TITULADO			
	Salario Base	Antigüedad (valor del trienio)	Nocturnidad (complemento/hora nocturna)
1. Psicólogo/a.	1674,84	61,97	3,38
2. Pedagogo/a.	1674,84	61,97	3,38
3 Psicopedagogo/a.	1674,84	61,97	3,38
4. Médico/a.	1674,84	61,97	3,38
5. Logopeda.	1233,56	45,64	2,49
6. Titulado/a de grado medio o grado.	1233,56	45,64	2,49
7. Fisioterapeuta.	1233,56	45,64	2,49
8. Trabajador/a social.	1233,56	45,64	2,49
9. Educador/a social	1233,56	45,64	2,49
10. Diplomado/a universitario/a en enfermería.	1233,56	45,64	2,49
11. Terapeuta ocupacional.	1233,56	45,64	2,49
12. Psicomotricista.	1233,56	45,64	2,49



II. PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA			
1. Monitor/a-Educador/a.	1157,29	42,82	2,34
2. Intérprete de lengua de signos.	1157,29	42,82	2,34
3. Personal Asistencia Hogar SAD	731,73	27,69	1,85
4. Auxiliar de enfermería	911,49	33,72	1,85
5. Asistente/a personal	951,43	33,72	1,85
III. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES			
1. Oficial/a de 1.ª de Administración	899,82	33,30	1,82
2. Oficial/a de 2.ª de Administración	860,70	31,85	1,75
3. Auxiliar de gestión administrativa	805,04	29,78	1,63
4. Conductor/a.	853,25	31,57	1,73
5. Auxiliar de servicios generales	808,60	29,92	1,63
6. Personal de servicios domésticos y limpieza	723,38	26,77	1,46

**ANEXO II**

CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

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

II. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

III. Personal titulado.

Realiza tareas de impacto y desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.

2. Psicólogo/a.

3. Pedagogo/a.

4. Psicopedagogo/a.

5. Médico/a.



6. Logopeda.
 7. Personal titulado de grado medio o grado.
 8. Fisioterapeuta.
 9. Trabajador/a social.
 10. Educador/a social.
 11. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
 12. Terapeuta ocupacional.
 13. Psicomotricista.
- IV. Personal de atención directa.

Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Personal Asistencia hogar SAD.

Competencia general: Atención directa a la persona y al entorno, del cuidado de la persona mayor o en situación de dependencia / discapacitada. Aplica las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno. Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro / hogar de asistencia, 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 hogar, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales. Ayuda en el ámbito personal, familiar y socio sanitario a personas con necesidades de salud física, psíquica y social, para mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Auxiliar de enfermería.

Competencia general: Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de, con la supervisión de la persona superior responsable.



Asistente personal.

Competencia general: Atención a personas en proceso de discapacidad y/o dependientes o que requieran de atención y apoyo a los cuidados paliativos, para terceras organizaciones. Aplica estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

Competencia general: Ayuda en el ámbito personal, familiar y socio sanitario a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

• • •