



*RESOLUCIÓN de 24 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 Trabajo de la empresa "Servicios Sociosanitarios y de Asistencia (SERVISCOOP)". (2016061990)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Servicios Sociosanitarios y de Asistencia (SERVISCOOP)" —código de convenio 06100242012016— que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2016, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Delegado/a de Personal 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, 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, 24 de noviembre de 2016.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



"CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS  
SOCIOSANITARIOS Y DE ASISTENCIA S. COOPERATIVA  
(SERVISCOOP)"

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

***Artículo 1. Determinación de partes.***

"El presente convenio se concierta entre la representación de la empresa SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DE ASISTENCIA SOCIEDAD COOPERATIVA (SERVISCOOP) con CIF F 06327829, doña Brígida López Merchán, en calidad de Administradora Única, y por la delegada de personal y representante de los trabajadores doña Alicia Arnal Pérez, quedando constituida la mesa negociadora de este Convenio Colectivo de Empresa".

***Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, personal y funcional.***

"El presente convenio es de aplicación y regirá para todos los trabajadores de la empresa SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y DE ASISTENCIA SOCIEDAD COOPERATIVA (SERVISCOOP) dedicada a la actividad de ayuda a domicilio; siendo su ámbito de aplicación el de la provincial de Badajoz.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio el personal comprendido en los artículos 1.3.c), d), g), y 2.1 a) del Texto refundido del ET".

***Artículo 3. Vigencia y duración.***

El presente convenio tendrá una duración de 5 años, extendiéndose desde el 1 de Agosto de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2020 prorrateándose tácitamente por años naturales hasta la consecución y firma de un nuevo convenio.

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el DOE (Diario oficial de Extremadura).

***Artículo 4. Denuncia.***

La denuncia del convenio deberá realizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación a la contraparte por cualquier medio que acredite su recepción y contenido de la denuncia.

***Artículo 5. Estructura salarial.***

La estructura salarial aplicable al personal laboral será la establecida en el capítulo IV de este convenio y conforme a la tabla salarial recogida en el Anexo 1.

**Artículo 7. Unidad del Convenio de Empresa.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio son constitutivas de un conjunto unitario e indivisible de derechos y obligaciones inherentes al personal laboral y empresa que se encuentran representados por las partes negociadoras del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulara o invalidara alguno de los preceptos o pactos del presente convenio colectivo de empresa, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de dar solución al problema planteado.

Lo mismo del apartado anterior para los casos de cambios en la legislación vigente, que provocara el cambio o nulidad de alguno de los preceptos de este convenio. En este caso los 30 días se contarán a partir de la entrada en vigor de la normativa causante y de obligado cumplimiento.

**Artículo 8. Aplicación preferente.**

El contenido normativo del presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto a cualquier convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias recogidas y referenciadas a los apartados a), b), c), d), e), f) y g) del artículo 84 del ET.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Para la interpretar y resolver sobre cuantas cuestiones se deriven del presente convenio se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por la representación de la empresa, a través de dos miembros de su dirección, y por la representación de los trabajadores; o por el personal nombrado por los trabajadores para tal efecto en caso de no existir representación.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría necesaria de cada representante es decir siendo necesaria que la decisión esté apoyada por la mayoría representativa de ambas partes.

Cualquiera de las representaciones (empresa, trabajadores) podrá hacerse acompañar por un máximo de 2 asesores que actuarán con voz pero sin voto. La parte que agote esta opción tendrá que avisar a la otra sobre la elección de esta opción con un preaviso de 7 días.

Las cuestiones debatidas en la Comisión deben ser promovidas por sus interesados de forma escrita; su contenido será el necesario para su correcto entendimiento con los siguientes requisitos de obligado cumplimiento:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiende le amparan al solicitante.
- Petición concreta y clara que se formula a la comisión.

A este escrito podrán acompañarse cuantos documentos se consideren necesarios para una mejor comprensión de la cuestión sobre la petición.

Una vez recibida la cuestión a debatir por la Comisión Paritaria, señalando su domicilio el de la empresa, esta se reunirá en el plazo del mes siguiente al objeto de resolver el asunto. Sometiendo las discrepancias que puedan surgir a los sistemas no judiciales que se establezcan mediante acuerdo de ámbito Estatal u Autonómico.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### **Artículo 10. Jornada.**

La duración de la jornada de trabajo real y efectivo en el ámbito del presente convenio colectivo será de 1792 horas anuales.

#### **Artículo 11. Distribución de la jornada.**

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo a lo largo del año mediante criterios de uniformidad o de irregularidad entre sus semanas. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda o parte de la plantilla en función de las previsiones horaria de la empresa para CADA SEMANA QUE RESULTA DE LA DEMANDA DE SUS SERVICIOS POR PARTE DE CLIENTES, ATENDIENDO POR TANTO A FACTORES DE PRODUCTIVIDAD NECESARIOS DE LA EMPRESA.

La distribución de la jornada irregular oscilara aproximadamente entre un 25 % mayor o menor sobre la jornada ordinaria semanal pactada, que deberá de fijarse y publicarse con una antelación mínima de 5 días antes de su efectos, salvo para los casos de urgente necesidad en la prestación de los servicios de la empresa a favor de tercero, que se realizara una vez sean requeridos al trabajador. No obstante para ello se establecerán semanalmente equipos de trabajadores de guardia en turnos rotativos.

#### **Artículo 12. Horarios.**

Según cada categoría profesional, se establecerán horarios de jornadas ordinarias, tanto continuadas como jornadas partidas, para oficina, en horario de mañana entre las 8.00 h. a las 14.00 h. y en horario de tarde entre las 18.00 h. a las 20.00 h.; para servicios de auxiliar y atención domestica, en horario de mañana entre las 8.00 h. a las 16.00 h.; de tarde entre las 16.00 h. a las 22.00 h. y de noche entre las 22.00 h. a las 8.00 h. del día siguiente. Este horario variará para el caso de jornada irregular en los términos previstos y establecidos en el artículo anterior.

#### **Artículo 13. Duración de los contratos.**

a) Contratos de duración determinada. Cuando se contrate a un trabajador para la realización de una obra y servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de



la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta estos contratos podrán tener una duración de 3 años ampliables hasta 12 meses.

b) Respecto a los contratos eventuales tendrá una duración máximas de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

#### **Artículo 14. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, iniciándose su disfrute, en día laborable. De dichos días 15 los elegirá la empresa; y 15 el trabajador siempre que no afecte a las necesidades productivas de la empresa durante esos días señalados por el trabajador en cuyo caso deberá variar eligiendo otra fecha o periodo. El cómputo para el disfrute de vacaciones se efectuará por periodos anuales.

El calendario laboral reflejara los periodos vacaciones. Este calendario deberá estar configurado y a la vista antes del 31 de Marzo de cada año (este podrá ser modificado cuantas veces resulte necesario en aquellos periodos que se viesen afectados en los casos de jornadas irregulares previstas en los artículos 11 y 12 del presente convenio).

### CAPÍTULO III

#### Medidas para favorecer conciliación laboral, familiar y personal

#### **Artículo 15. Permisos y licencias retribuidos.**

El trabajador, previo aviso escrito y autorizado del empresario, por las causas razonablemente justificadas previstas en el artículo 37.3 del ET podrá ausentarse de su trabajo por el tiempo necesario para atender la causa justificada.

El preaviso de trabajador y la autorización del empresario siempre serán necesarios salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia u esperar la autorización, en cuyo caso se acreditara en su momento suficientemente.

Cualquier tipo de autorización de la empresa en los casos no previstos en este apartado no servirá bajo ningún concepto de precedente tanto para el mismo como distinto trabajador. Siendo esta por tanto discrecional sin necesidad de que la empresa tenga que dar explicación alguna.

#### **Artículo 16. Permisos y licencias no retribuidos.**

Los trabajadores podrán solicitar horas o días de permiso no retribuido para la atención de asuntos propios. La solicitud deberá presentarse con una antelación suficiente de 3 días antes y la autorización quedara a decisión del empresario. No obstante la solicitud presentada en un plazo inferior a los 3 días anteriormente señalados no impedirá la posible autorización del empresario. Siendo también de aplicación para estos casos lo previsto en el párrafo



3.º del artículo anterior. Estas horas o días podrán ser recuperados en jornadas posteriores dentro de los 6 meses siguientes.

No obstante la empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a promover otras medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

***Artículo 17. Derecho de lactancia.***

Que para los casos de trabajadoras/res que se encuentren en situación de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá el derecho a ausentarse de su puesto de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores.

***Artículo 18. Descanso Semanal.***

Los trabajadores tendrán derecho como mínimo un día y medio de descanso a la semana ininterrumpido.

CAPÍTULO III

Organización de la plantilla

***Artículo 19. Clasificación profesional.***

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

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.

***Artículo 20. Movilidad Funcional.***

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 39 de ET.

**Artículo 21. Movilidad interna.**

Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo, siempre y cuando se produzca un vacante dentro de su mismo grupo profesional, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, que estudiará si es procedente el cambio o no sobre la base de las condiciones particulares en cada caso.

**Artículo 22. Polivalencia funcional y Plena Ocupación.**

A un mismo trabajador se le puede tener encomendadas funciones propias de diferentes grupos profesionales, equiparándose, en este caso al trabajador, con un grupo profesional, en virtud de las funciones que desempeñe durante más tiempo con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

**Artículo 23. Trabajos de grupo superior.**

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

**Artículo 24. Trabajos de grupo inferior.**

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional le corresponda.

A un trabajador no se podrá imponer la realización de trabajos propios de un grupo profesional inferior durante más de 4 meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma división funcional de su grupo profesional no haya rotado en al realización de dichas tareas.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste, la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior a aquel por el que se le retribuye.

**Artículo 25 Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral.**

La extinción de la relación laboral entre el trabajador y el empresario por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras



modalidades, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, incluido la baja voluntaria en los casos de contratos indefinidos, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución y los contratos eventuales por circunstancias de la producción iguales o inferiores a cuatro meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

**Artículo 26. Periodo de prueba.**

Para el personal administrativo de la empresa, se establecerá un periodo de prueba de 6 meses, para el resto los periodos máximos previstos en los estatutos de los trabajadores.

**Artículo 27. Cláusula de descuelgue.**

Cuando se den las circunstancias económicas, técnicas organizativas o de producción previstas en el estatuto de los trabajadores se podrá proceder a la inaplicación de lo regulado en este convenio colectivo conforme a lo previsto en el ET artículo 82.3.

#### CAPÍTULO IV

#### Política Retributiva

**Artículo 28.**

La estructura salarial del presente convenio estará constituida por:

- 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) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según Anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.



D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según Anexo I.

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

E) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según Anexo I.

F) Horas extraordinarias.

G) Gratificaciones extraordinarias.

### ***Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.***

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. Dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.

### ***Artículo 30. Horas extras.***

Se abonarán según valor de la hora ordinaria de trabajo o a través de horas y/o días de descanso conforme a lo previsto en el artículo 35 del ET.

### ***Artículo 31. Categorías y Grupos profesionales.***

Las categorías y grupos profesionales serán los recogidos en el presente convenio en la tabla salarial del presente convenio que se adjunta como Anexo I.



**ANEXO I**  
**Retribuciones**  
**Servicio de ayuda a domicilio**

Grupo y Categoría.	SB	Antigüedad	Fest/dom	H.Noct.	Disponib.	H.Extra.	Fest/Esp.
A Rple Coordinación . . . . .	1.200 . .	2% SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria	15,00
A JJefe Administrativo . . . . .	1.200 . .	2%SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora. ordinaria.	15,00,
B Coordinador . . . . .	1.000 . . . . .	2%SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria.	15,00
C Oficial Administrativo . . . . .	950 . . . . .	2% SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria	15,00
C Ayudante Coordinación . . . . .	900 . . . . .	2%SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria	15,00
C Auxiliar Administrativo . . . . .	750 . . . . .	2%SB cada 8 años	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria.	15,00
C Auxiliar Ayuda Domicilio . . . . .	650 . . . . .	18,03	10,00	0.95	10,00	Precio hora ordinaria.	15,00

