



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

1414 RESOLUCIÓN CONVENIO EMPRESA NOS IMPORTAS

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa NOS IMPORTAS, S.L. código convenio 03100592012017, suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de los trabajadores.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 03/12/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursaron los requerimientos oportunos a la comisión negociadora.
- III. Se han efectuado las subsanaciones conforme a lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.



SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante 1 de marzo de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA “NOS IMPORTAS”

INDICE

PREAMBULO

CLÁUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 1 a 9



Artículo 1 Ámbito funcional

Artículo 2 Ámbito territorial y personal

Artículo 3 Vigencia y duración

Artículo 4 Denuncia y prórroga

Artículo 5 Prelación normativa

Artículo 6 Vinculación a la totalidad

Artículo 7 Absorción y compensación.

Artículo 8 - Garantía 'Ad personam'

Artículo 9 Comisión negociadora

CAPÍTULO II - ORGANO DE VIGILANCIA

Artículo 10

Artículo 10.- Comisión Paritaria

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11

Artículo 11 Organización del trabajo

CAPÍTULO IV - CLASIFICACION PROFESIONAL, PERIODO DE PRUEBA

Y CESES. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículos 12 a 14

Artículo 12 Clasificación profesional

Artículo 13 Período de prueba y ceses

Artículo 14 - Estabilidad en el empleo.

CAPÍTULO V - FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículos 15 a 17



Artículo 15 Principios generales

Artículo 16 Objetivos de la formación

Artículo 17 Desarrollo de la formación

CAPÍTULO VI - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículos 18 a 22

Artículo 18 Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 19 Vigilancia de la salud

Artículo 20 Ropa de trabajo

Artículo 21 Protección a la maternidad

Artículo 22 Protección de las víctimas de la violencia de género

CAPÍTULO VII - JORNADA

Artículos 23 a 25

Artículo 23 Jornada y horario de trabajo

Artículo 24 Descanso semanal

Artículo 25 Vacaciones

CAPÍTULO VIII - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículos 26 a 31

Artículo 26 Estructura retributiva

Artículo 27 Incremento retribuciones

Artículo 28 Horas extraordinarias

Artículo 29 Festivos de especial significación

Artículo 30 Recibos de salarios y anticipos

Artículo 31.- Cláusula de descuelgue



**CAPÍTULO IX - PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS DERECHOS DERIVADOS DE LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Artículos 32 a 36

Artículo 32 Suspensión por maternidad y por paternidad.

Artículo 33 Licencias retribuidas

Artículo 34 Licencias no retribuidas

Artículo 35 Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

Artículo 36 Reducción de la jornada por motivos familiares

Artículo 37 Excedencia voluntaria

Artículo 38 Excedencia forzosa

CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES

Artículo 39

Artículo 39 Derechos sindicales

CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículos 40 a 42

Artículo 40 Régimen disciplinario

Artículo 41 Sanciones

Artículo 42 Tramitación y prescripción

CAPÍTULO XII - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 43

Artículo 43 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Capítulo XIII - SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS



Artículo 44

Artículo 44 Solución extrajudicial de conflictos laborales

Capítulo XIV- ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 45

Artículo 45 Adscripción y subrogación

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

ANEXO I - RETRIBUCIONES SEPTIEMBRE 2016 A DICIEMBRE 2017

ANEXO II- RETRIBUCIONES EJERCICIO 2018

ANEXO III- RETRIBUCIONES EJERCICIO 2019

ANEXO IV- RETRIBUCIONES EJERCICIO 2020

ANEXO V- ASIMILACIONES Y FUNCIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa NOS IMPORTAS, S.L., en la representación que cada una de sus partes ostenta, manifiesta su común objetivo de mejorar la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y el futuro de la empresa conviniendo en la necesidad de dotarla de un marco regulador de las relaciones laborales basado en los principios de flexibilidad e igualdad.

CLAUSULA POR UN LENGUAJE NO SEXISTA

Las partes firmantes de este convenio, en su compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres manifiestan que:

En el texto del presente Convenio Colectivo se ha procurado utilizar un lenguaje no sexista.

En el supuesto de haber utilizado por error el masculino como genérico para englobar a trabajadoras y trabajadores, en ningún caso puede ser considerado como discriminación por razón de sexo.



CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo es la empresa NOS IMPORTAS, S.L., en el ejercicio de sus actividades 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.

Artículo 2 Ámbito territorial y personal

Este convenio será de aplicación al personal que presta sus servicios, mediante contrato laboral suscrito con la empresa NOS IMPORTAS, S.L., en los centros de trabajo existente sito Benidorm (ALICANTE) C/ Venus, 3

Artículo 3 Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva.

Tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4 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.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que se prorroga provisionalmente en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Si, a su vencimiento, no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5 Prelación normativa

Las normas establecidas en este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Artículo 6 Vinculación a la totalidad



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

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

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan 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 7 Absorción y compensación.

Las normas de este Convenio sustituirán a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las condiciones de trabajo entre las partes, que quedarán absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Las disposiciones futuras, tanto de carácter retributivo como de condiciones de trabajo que puedan promulgarse, solamente serán de aplicación cuando, consideradas y valoradas conjuntamente con el resto de disposiciones legales, sean superiores a este Convenio, también considerado y valorado conjuntamente. En caso contrario, se entenderán compensadas automáticamente por las normas de este Convenio, que se continuará aplicando como esté pactado, sin ninguna modificación.

Artículo 8 - Garantía 'Ad personam'

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Artículo 9 Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa. La comisión se constituirá 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.



CAPÍTULO II - ORGANO DE VIGILANCIA

Artículo 10.- 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.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

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

Dicha comisión estará integrada por dos miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

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 del domicilio social de la empresa en calle Venus, número 3, 03501 de Benidorm (Alicante) o el que para tal fin se decidiera en su momento.

La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11 Organización del trabajo

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

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.



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

CAPÍTULO IV - CLASIFICACION PROFESIONAL, PERIODO DE PRUEBA Y CESES. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 12 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.

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.

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

Grupo A: Gerente, Director y Titulado Superior.

Grupo B: Titulado medio y Coordinador.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en las tablas salariales 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 V.

Si la empresa requiere de la contratación de un/a trabajador/a en una categoría distinta a las reflejadas en las tablas salariales, corresponderá a la Comisión Paritaria la inclusión de la misma en el Grupo correspondiente.

Artículo 13 Período de prueba y ceses

1. Periodo de prueba.- Se establece un período de prueba de 6 meses para el Grupo A y tres meses para los grupos B a D.



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

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

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Veinte días El personal contratado de forma no indefinida, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 15 días de antelación.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Artículo 14 - Estabilidad en el empleo.

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa deberá tener los siguientes porcentajes de personal con contratos indefinidos:

- Ejercicios del 2021 al 2025 el 40%

Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

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

CAPÍTULO V - FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15 Principios generales



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

Artículo 16 Objetivos de la formación

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

- ' Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- ' Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- ' Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- ' Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- ' Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- ' Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- ' Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- ' Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- ' Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- ' Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 17 Desarrollo de la formación

1. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.



2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.
3. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
4. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
5. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla 6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación del personal.

CAPÍTULO VI - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 18 Prevención de riesgos laborales y salud laboral

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

2. Participación del personal a través del/de la delegado/a de prevención:

El/la delegado/a de prevención es, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la



empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades del/de la delegado/a de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

En atención al número de trabajadores de la empresa, se nombrará un/a Delegado/a de prevención entre los/las Delegados/as de Personal, de conformidad con lo prescrito en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa facilitará al/a la delegado/a de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Al/a la delegado/a de prevención le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujeto/a al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

3.- Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en lo que respecta a la creación de un Comité de Seguridad y Salud, en función del número de trabajadores de la empresa NOS IMPORTAS, S.L.

En su caso, el Comité siempre tendrá carácter paritario y asumirá las funciones previstas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19 Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal un servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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



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

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

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

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

Artículo 20 Ropa de trabajo

La empresa facilitará al menos dos uniformes, consistentes en casaca, camiseta y pantalón, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado y limpieza.

Artículo 21 Protección a la maternidad

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

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



Artículo 22 Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. La reincorporación de la trabajadora víctima de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO VII - JORNADA

Artículo 23 Jornada y horario de trabajo

1. Normas comunes:

1.1. Se establece una jornada de 40 horas semanales, equivalentes a 1755 horas anuales de trabajo efectivo, considerada en cómputo trimestral.

1.2. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 25% previa comunicación con una antelación de 5 días salvo en causas de fuerza mayor en que podrá reducirse a 24 horas en casos como enfermedad de trabajador/a adscrito/a al servicio, comunicación tardía del cliente de su necesidad de servicio -por ejemplo, comunicación tardía de resolución administrativa de su ayuda-hospitalización o fallecimiento de cliente o circunstancias imprevisibles análogas.

1.3. Como consecuencia del exceso o defecto que pudiera producirse entre las horas realizadas en un trimestre y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se practicará una regularización dentro del trimestre siguiente. No se tendrá en cuenta para el cómputo de la regularización los tiempos en los que el/la trabajador/a estén en situación de IT, suspensión del contrato o vacaciones.



Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en dos ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria.

Mensualmente la empresa facilitará a la representación del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del presente convenio.

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

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

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

1.7. En aras a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, de mutuo acuerdo se podrán establecer jornadas y sistemas de regularización de horas diferentes a los establecidos en este artículo. Estos acuerdos serán comunicados a la representación de los trabajadores.

2. Normas especiales para trabajos administrativos:

2.1. La jornada podrá ser completa o parcial y continuada o partida.

2.2. Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, no superando más de dos por día.

2.3. 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.

3. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio:

Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

3.1. La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, de 6 a 22, incluso sábados, domingos y festivos, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender



servicios nocturnos o cuando de forma voluntaria los trabajadores realicen dichos servicios.

3.2. Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, y con carácter general serán partidas en atención a las peculiares características del servicio a domicilio.

3.3. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, la empresa, preferentemente, tenderá 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, se encuentren en situación de IT o vacaciones.

3.4. 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.

3.5. Asimismo, se procederá del modo establecido en el punto 3.3. y 3.4, cuando, debido a la asignación de nuevas personas usuarias, existan vacantes a cubrir.

3.6.- Debido a las especiales características del servicio y de la exigencia o preferencia de los usuarios del servicio a ser atendidos por un o una trabajador/a específica deberá tenerse en cuenta esta circunstancia para la adscripción de servicios.

Artículo 24 Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

Artículo 25 Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.

El disfrute de las vacaciones se fijará en dos periodos, uno en cada semestre del año.

El calendario de vacaciones se confeccionará en atención a una rigurosa rotación anual estableciéndose como punto de partida el confeccionado para el ejercicio 2016.



La empresa respetará la solicitud de cambio de los/las trabajadores/as que se encuentren en circunstancias especiales, personales y urgentes. En caso de coincidencia de dos o más trabajadores/as en el mismo periodo, la valoración se efectuará por la Comisión Paritaria.

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

Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Para el supuesto de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquel personal de turno fijo de noche.

CAPÍTULO VIII - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 26 Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

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

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

C. Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas se abonarán incrementando el importe de la hora ordinaria en las cantidades reflejadas en las tablas salariales de los diferentes ejercicios de vigencia. No se aplicará a los trabajadores/as contratados específicamente para jornadas nocturnas o jornadas que incluyan parte de las franjas citadas.

D. Plus de domingos y festivos: Las horas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, se abonarán incrementando el importe de la hora ordinaria en las cantidades reflejadas en las tablas salariales de los diferentes ejercicios de vigencia.



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. 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 enero al 30 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

H. Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

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

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

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús o TRAM).

- Abonando a 0,18 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Se considera que, habida cuenta de la previsibilidad y habitualidad del lugar de trabajo establecido por la empresa en calendario, los desplazamientos realizados por el trabajador/a desde su domicilio al primer domicilio donde deba prestar servicios y desde el último en el que presta servicios a su domicilio de regreso no es un desplazamiento abonable por la empresa ni constituye tiempo de trabajo. Ello es aplicable también a los desplazamientos en el período de corte en la jornada partida.

En caso de que el trabajador acuda a un servicio y este no se realice por decisión del usuario o por error se contabilizará como media hora de trabajo efectivo, siguiendo el trabajador/a con la jornada que le indique la empresa

Artículo 27 Incremento retribuciones

Desde septiembre de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del presente convenio.



Para el resto de ejercicios de vigencia del convenio colectivo y sus prórrogas las partes acuerdan que se aplicarán los siguientes incrementos:

Artículo 28 Horas extraordinarias

Se considerarán horas extras las que, en cómputo trimestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del art 23.1, salvo que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23.1.7 se establezcan pactos individuales, en cuyo caso se estará a lo acordado.

Se considerarán horas estructurales a aquellas en las que el trabajador/a sea requerido para cubrir servicios imprevistos, periodos de punta de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de la actividad realizada por la empresa que se ve sujeta a las circunstancias personales de los usuarios por sus características especiales. El trabajador no podrá abandonar en estos casos el servicio.

En todo caso se abonarán las horas extraordinarias y las estructurales al precio de la hora ordinaria pudiendo ser compensadas por tiempos de descanso. Las horas extras compensadas por tiempo de descanso no computarán para la cuantificación del máximo de horas extras anuales establecido por la legislación aplicable.

En todo caso, se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Artículo 29 Festivos de especial significación

F. Por su especial significado, las horas realizadas durante los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes se abonarán incrementando el importe de la hora ordinaria en las cantidades reflejadas en las tablas salariales de los diferentes ejercicios de vigencia.

El plus se percibirá desde las 18:00 horas del día 24 de diciembre y del día 31 de diciembre, durante el día 25 de diciembre, 1 de enero y/o 6 de enero.

Este plus de festivo de especial significación es incompatible con el plus de domingo y festivo previsto en el artículo 26.D.

Artículo 30 Recibos de salarios y anticipos

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.



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

A petición del personal, la empresa concederá un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 31.- Cláusula de descuelgue

La no aplicación del régimen salarial, así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX - PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 32 Suspensión por maternidad y por paternidad.

La suspensión del contrato por maternidad y por paternidad se regulará de conformidad con lo establecido al efecto en la legislación vigente en cada momento y actualmente en el artículo 48.4 a 48.9 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.

Artículo 33 Licencias retribuidas

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho legalmente registrada, que podrán disfrutarse antes o después del hecho causante.

b) 3 días naturales en los casos fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por



consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

c) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

d) Aportando el correspondiente justificante acreditativo, el personal dispondrá de 1 día por traslado del domicilio habitual. Este permiso está limitado a dos en el año natural.

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

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

g) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

h) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutará uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el/la trabajador/a. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

El disfrute de estos días no podrá tener lugar junto a festivos o periodos vacacionales.



Artículo 34 Licencias no retribuidas

1. Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses.

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

El disfrute de estos días no podrá tener lugar junto a festivos o periodos vacacionales ni en "puentes" por razones organizativas excepto pacto con la empresa.

Artículo 35 Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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



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

Artículo 36 Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 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 período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



Artículo 37 Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en empresas o entidades dedicadas a la atención de personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal, dedicada a la prestación del servicio de ayuda a domicilio. Tampoco para el ejercicio como autónomo/a para los servicios citados.

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

Artículo 38 Excedencia forzosa

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

A. Designación o elección de un cargo público.

B. El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su



nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO X - DERECHOS SINDICALES

Artículo 39 Derechos sindicales

Las/los delegadas/os de personal, y, en su caso, el comité de empresa y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

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

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

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

e) Los sindicatos con representación, pueden acumular las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales en uno o varios componentes, indistintamente, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeñaba, con la única obligación de comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación.

f) Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios.

Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.

g) Se dispondrá, de tablones de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será



responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

h) A fin de no causar perjuicio alguno a los trabajadores y trabajadoras y al servicio, la empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal.

Garantías de los representantes del personal.

Además de las garantías previstas en los apartados a, b, c y d del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 50 trabajadores 16 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 17 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 22 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

La empresa facilitará a los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal. La relación laboral de cualquier trabajador no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical. Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la sección sindical será ejercida por los delegados sindicales. Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un delegado sindical a partir del 10 % de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10 % de los



trabajadores y trabajadoras afiliados sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo:

De 25 a 100 trabajadores: 1 delegado sindical.

De 101 a 200 trabajadores: 2 delegados sindicales.

Estos delegados sindicales gozaran de los mismos derechos y garantías que los comités de empresa o delegados de personal, con excepción del crédito horario.

La función de los delegados sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical. A requerimiento del sindicato, la empresa descontara en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

Asambleas Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa. Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen los comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores, con preaviso de 2 horas de antelación.

CAPÍTULO XI - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40 Régimen disciplinario

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

A. Faltas leves:

A1. 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.

A2. 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.



A3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

A4. La falta de aseo y limpieza personal.

A5. 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.

A6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

A7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

A8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B. Faltas graves:

B1. 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.

B2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

B3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

B4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

B5. 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 B6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

B7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.



B8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

B9. La falta del debido respeto a las personas usuarias, la familia y acompañantes, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

B10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaper personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

B11. Facilitar el número de teléfono personal al usuario o familiares.

B12. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C. Faltas muy graves:

C1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

C2. El fraude, la deslealtad, la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

C3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

C4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

C5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

C6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

C7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.

C8. El acoso sexual y moral.



C9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa C10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio C11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

C12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

C13. 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 hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

C14. La falta de disciplina en el trabajo.

C15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

C16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.

C17. 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.

C18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones

C19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

C20 El ejercicio de actividades privadas o públicas, que afecten a la prestación del servicio en la empresa de conformidad con el contrato de trabajo suscrito, sin haber solicitado y obtenido autorización

C21. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 41 Sanciones

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

Por faltas leves:

- ' Amonestación por escrito.
- ' Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 42 Tramitación y prescripción

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

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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

CAPÍTULO XII - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 43 Igualdad de oportunidades y no discriminación

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar,



y en su caso acordar, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en la empresa.

Capítulo XIII - SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 44 Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes convienen en someterse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, publicado mediante Resolución de 2 de junio de 2010, así como a cualquier acuerdo que, al respecto, lo sustituya en el futuro.

Capítulo XIV- ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN

Artículo 45 Adscripción y subrogación

Las partes firmantes convienen que en lo relativo a la adscripción y subrogación del personal se estará a lo regulado en el Convenio Colectivo del Sector, actualmente en lo dispuesto en los artículos 70 y 71 del VI Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria procederá a:

1. Actualizar el artículo 12 del presente convenio, referido a la clasificación profesional.
2. Actualizar el anexo V del presente convenio, referido a las asimilaciones de categorías y funciones.

ANEXO I – TABLA SALARIAL AÑOS 2021 A 2025

GRUP. PROFES.	CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVO	HORA FESTIVO ESPECIAL
A	RESPONSABLE COORDINACIÓN	1794,43	16,76	2,07	2,07	4,14
A	PSICÓLOGO	1547,56	16,76	2,07	2,07	4,14
A	JEFE ADMINISTRATIVO	1338,49	16,76	2,07	2,07	4,14
B	COORDINADOR	1268,45	16,76	2,07	2,07	4,14
B	ATS/DUE	1198,07	16,76	2,07	2,07	4,14
B	FISIOTERAPEUTA	1112,50	16,76	2,07	2,07	4,14
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1112,50	16,76	2,07	2,07	4,14
B	TRABAJADOR SOCIAL	1112,50	16,76	2,07	2,07	4,14
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1156,90	16,76	2,07	2,07	4,14
C	AYUDANTE DE COORDINACIÓN	1014,77	16,76	2,07	2,07	4,14
C	TASQC	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
C	CONDUCTOR	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
C	GEROCULTOR	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
C	AUX.ADVO.	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
C	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
C	LIMPIADOR/PLANCHADOR	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14
D	PERSONAL NO CUALIFICADO	965,00	16,76	2,07	2,07	4,14

Notas

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Con efectos 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022 el salario base que figura en el Convenio tendrá una actualización equivalente al IPC general del año 2021. En caso de que se registrara un IPC negativo se mantendrá el salario vigente a



31 de diciembre de 2021. Durante los demás años de vigencia del presente convenio (hasta 2025 incluido) las Tablas Salariales se actualizarán aplicando el IPC del año anterior siempre que dicho incremento no alcance el 3,00%. Si dicho IPC fuera igual o superior al 3,00% la actualización a aplicar será del 75% del IPC. En caso de IPCPV negativo, se mantendrán los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en que se produjera dicho IPC negativo

ANEXO II- ASIMILACIONES Y FUNCIONES

En atención a los servicios actuales de la empresa, las asimilaciones son las que se incluyen a continuación:

GRUPO A:

Responsable coordinación

Jefe/a de administración.

Psicólogo

GRUPO B

B1.Trabajador/a Social:

- Planificar y organizar el trabajo social del centro 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 del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.
- Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.



- Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.
- Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.
- Participar en la comisión técnica.
- Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.
- Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.
- Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.
- Visitar a las personas usuarias enfermas.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

B2. ATS/DUE:

B.3. Fisioterapeuta

B.4. Terapeuta ocupacional

B.5 Coordinador:

GRUPO C:

C1 Gerocultor

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o 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 si mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio 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.

Entre otras sus funciones son:



- Higiene personal de las personas usuarias.
- Según el plan funcional de los centros, debe 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.
- Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- Realizar los cambios de postura 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.
- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
- En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.
- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

C2 Auxiliar administrativo



Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

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

C3 Auxiliar Ayuda a domicilio

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 la coordinación 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 de las personas usuarias.
- Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- Fomento de hábitos de higiene y orden.
- En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
- Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
- Cuidados básicos a personas incontinentes.
- Ayuda para la ingestión de alimentos.
- Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.



- Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de las personas usuarias, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de las personas usuarias.

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.

C4. Conductor:

C5. Limpiador/planchador

C6. Oficial administrativo

C7. Ayudante de coordinación

GRUPO D:

D1. Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - Partes negociadoras.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la Dirección de la empresa Nos Importa S. L., y la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la empresa, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA - Procedimiento de Resolución de Conflictos

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. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 30 días desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:



- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos, en especial, el seguimiento del régimen de aplicación de la distribución irregular de la jornada.
- c) Mediación, arbitraje voluntario por ambas partes y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.
- Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.
- e) Pactar los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.
- f) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos sometidos a la Comisión Paritaria, así como en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí prevenidos.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo en la Comisión y se trate de un conflicto individual o plural quedará expedita la vía jurisdiccional y si se trata de un conflicto colectivo, las partes convienen someterse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, publicado mediante resolución de 02/06/2010, así como a cualquier acuerdo que al respecto lo sustituya en el futuro.

Firmas de la Comisión Negociadora

Por la parte empresarial;

Representantes de los Trabajadores: