

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 15** *RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio, suscrito por ASEMAD y ASADE y por la representación sindical CC. OO. y UGT (código número 28007395011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio, suscrito por las organizaciones empresariales ASEMAD y ASADE y por las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, el día 10 de diciembre de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 9 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL MADRILEÑA DE AYUDA A DOMICILIO (ASEMAD), LA ASOCIACIÓN ESTATAL DE ENTIDADES DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A DOMICILIO (ASADE), CCOO DEL HÁBITAT MADRID Y UGT SERVICIOS PÚBLICOS MADRID

CAPÍTULO I

Normas de configuración de convenio

Artículo 1

Partes que conciertan el convenio colectivo

De una parte, las patronales ASEMAD y ASADE y, de otra, Comisiones Obreras del Hábitat Madrid y UGT Servicios Públicos Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2

Ámbito de aplicación territorial

El presente convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Artículo 3

Ámbito de aplicación funcional y personal

Este convenio regula las condiciones de trabajo de todas las empresas o entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Igualmente, quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

Afecta este convenio a todas/os las personas trabajadoras, a excepción de los que realicen funciones directivas, y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

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

Artículo 4

Unidad de convenio

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Artículo 5

Vigencia, duración y prórroga

El presente convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024, entrando en vigor desde la fecha de su firma salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto.

- Los incrementos salariales en los términos pactados para el año 2022, tendrán efecto a partir del 1 de Julio de 2022, sin efectos retroactivos, en ningún caso.
- Los incrementos salariales en los términos pactados para el año 2023, tendrán efecto a partir del 1 de octubre de 2023, sin efectos retroactivos, en ningún caso.
- Los incrementos salariales en los términos pactados para el año 2024, tendrán efecto a partir del 1 de octubre de 2024, sin efectos retroactivos, en ningún caso.

Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con al menos tres meses de antelación por cualquiera de las partes, dando comunicación a su vez a la otra parte. En el caso de que se haya denunciado, se establece un periodo de 12 meses adicionales a los doce meses estipulados legalmente (24 meses) de ultraactividad.

Artículo 6

Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

A aquellas personas trabajadoras que en cómputo anual perciban retribuciones superiores a las fijadas para cada concepto en el presente convenio, se les aplicará la subida que para cada concepto se fija en las tablas de este convenio y proporcional a la jornada de trabajo.

Respecto de las mejoras adquiridas que no sean de carácter económico, se respetarán como condiciones más favorables a título personal y en cada empresa, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 7

Concurrencia de convenios

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y las personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos de aplicación, funcional, personal y territorial; por tanto, los contenidos que incorpora se aplicarán a todas las empresas y las personas trabajadoras afectadas por los mismos.

Los Convenios que se puedan pactar en concurrencia con el presente, con independencia de su ámbito de aplicación territorial y eficacia deberán respetar como mínimo, todas y cada una de las condiciones de trabajo reguladas por el mismo siempre y cuando no entren en contradicción con el artículo 84,2, del Estatuto de los Trabajadores y con las previsiones establecidas en esta materia por el VII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 8

Comisión paritaria

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará integrada por cuatro miembros en representación de las asociaciones empresariales ASEMAD y ASADE, y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales CCOO del Hábitat Madrid y UGT Servicios Públicos Madrid. Todos ellos elegidos por y entre las partes firmantes del convenio y podrán utilizar cuantos asesores, entienda cada parte.

Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría. Para ser válida la reunión será necesaria, por lo menos, la asistencia de tres miembros de cada parte.

Funciones específicas:

- Aplicación e interpretación del convenio
- Mediación y arbitraje en la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Atender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

No obstante, lo anterior, podrán establecerse procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El

acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste, lugar, día, y orden del día de la misma.

Artículo 9

Solución extrajudicial de conflictos

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

CAPÍTULO II

Ingreso, Contratación, Cobertura de vacantes, Ceses en la empresa, Plantilla, Calendario Laboral, Clasificación Profesional y Funciones, Promoción interna, Traslado de Personal, Jornada y Horario, Cambio de Turno y Vacaciones

Artículo 10

Ingreso

El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y con lo dispuesto en el presente convenio, utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Artículo 11

Contratación

Contrato indefinido: Las partes firmantes de este convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo.

Todos los contratos transformados en indefinidos gozaran de las siguientes garantías.

1. Se respetará la antigüedad que figure en la nómina antes de la conversión.
2. Permanecerán adscritos a la contrata donde venían prestando sus servicios.

Contrato por obra o servicio: Es aquel que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del servicio de ayuda a domicilio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del servicio de ayuda a domicilio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del servicio de ayuda a domicilio o, en su caso, el usuario/os concretos a los que presta el servicio.

Las personas trabajadoras sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que, en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 23, de este convenio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Las partes acuerdan establecer en un año la duración máxima de este tipo de contrato dentro de un período máximo de dieciocho meses, dado el carácter anual del presupuesto de las entidades para las que se presta este servicio y que el mismo comporta variaciones tanto al alza como a la baja respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato en prácticas: El trabajador contratado debe poseer titulación adecuada para el puesto de trabajo. Podrá celebrarse dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios y siete años si se trata de discapacitados.

El trabajador contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas percibirá el 80 por 100 de las retribuciones fijadas en el convenio colectivo para la categoría contratada durante el primer año de contrato y el 90 por 100 durante el segundo año.

Artículo 12

Cobertura de vacantes

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes que se produzcan por muerte o despido, cubriéndose estas plazas con personas trabajadoras de igual jornada.

En caso de excedencia, IT, maternidad o accidente, se cubrirá interinamente por el tiempo que duren éstas, en función de las necesidades del servicio.

En caso de jubilación se cubrirán las plazas vacantes con otra persona trabajadora en las mismas condiciones de jornada y contrato que la persona trabajadora jubilada, siempre que sea necesario.

Artículo 13

Ceses en la empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

El personal con categoría de auxiliar de ayuda a domicilio deberá respetar un preaviso de 14 días naturales. El resto del personal deberá respetar un preaviso de 30 días naturales.

La falta del 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 las comunicaciones efectuadas por el trabajador.

Artículo 14

Plantillas

Las empresas con relación a cada adjudicación contractual confeccionarán su plantilla cada seis meses, mediante relación nominal comprensiva de su personal, señalando el número total de trabajadores que comprende cada grupo profesional, antigüedad, jornada semana, turno de trabajo con expresión de la naturaleza de su contrato, entregando copia a la Representación Legal de los trabajadores/as.

Como mínimo, el 75% de la plantilla de cada Empresa tendrá contrato indefinido.

Las empresas cumplirán con las obligaciones establecidas en el RD Legislativo 1/13, de 29 de noviembre.

Artículo 15*Calendario laboral*

Antes del 31 de enero de cada año las empresas conjuntamente con el comité de empresa o delegada/o de personal elaborarán el calendario laboral que habrá de exponerse en el tablón de anuncios, en el que constarán los días festivos y laborables del año correspondiente y período vacacional.

Artículo 16*Clasificación Profesional y funciones*

Los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo en cualquier caso las empresas establecer grupos análogos, si las necesidades así lo aconsejan.

Grupo A:

- Responsable de Coordinación.
- Coordinador/a.
- Ayudante de coordinación.

Grupo B:

- Jefe/a de Administración.
- Oficial/a administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.

Grupo C:

- Auxiliar de ayuda a domicilio.

FUNCIONES:

Coordinador/a SAD: Es el personal, con titulación y/o formación adecuada, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de la categoría de auxiliar SAD, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por titulados/as en trabajo social.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Coordinación del trabajo con cada auxiliar, de forma individual y grupal.
- Seguimiento y valoración del trabajo del personal auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- Coordinación periódica con el/la técnico/a responsable del SAD y con otros profesionales.
- Organización y supervisión del trabajo del personal ayudante de Coordinación.
- La elaboración y entrega de los partes de trabajo al personal con la categoría de auxiliar SAD.
- Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de Servicios Sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrata.

Ayudante de coordinación: Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión de Coordinación.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias del personal auxiliar).
- Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Otras funciones de similares características.

Auxiliar SAD: El personal con la categoría de auxiliar SAD es el/la 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:

- Atención 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 la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.

- En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:
 - Limpieza de la vivienda: Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, 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.

Oficial Administrativo: Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

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

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

Artículo 17

Promoción interna

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a procurar su promoción profesional, tanto de forma colectiva como individual, mediante la participación en cursos de formación promovidos por su propia empresa u otros organismos, o mediante cualesquiera otros medios legítimos.

Las empresas facilitarán la realización de estudios para obtención de títulos académicos de carácter oficial. Cuando, dentro de una empresa, se promueva la cobertura de uno o varios puestos vacantes mediante concurso entre su personal, la representación del mismo será oída en la elaboración de las bases del concurso y podrán designar un componente del tribunal examinador.

Artículo 18

Traslado de personal

La empresa podrá disponer por necesidades reales del servicio, el traslado de las personas trabajadoras de un distrito a otro contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario si existiese.

En los traslados definitivos, las empresas lo comunicarán a la persona trabajadora afectada y a sus representantes, exponiendo las causas que lo justifican y los motivos de dichos traslados por escrito cuando lo soliciten.

Por otra parte, cualquier persona trabajadora podrá solicitar por escrito el traslado de distrito o Municipio donde preste sus servicios.

Artículo 19

Jornada y horarios

La jornada máxima laboral a tiempo completo será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo, consideradas en cómputo trimestral.

Normas comunes: Tendrán la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario como las empleadas en desplazamientos entre servicios, las que se dediquen a funciones de coordinación y control. Los días de asuntos propios son tiempo efectivo de trabajo.

Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en los tres últimos párrafos de este artículo.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas jornadas especiales establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

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

Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima semanal en este convenio.

Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las siete y las diez horas y como límite máximo de salida las dieciocho horas.

En su transcurso el trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y la persona trabajadora que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o en su caso mediante acuerdo escrito.

Las empresas adjudicatarias de contratos con el Ayuntamiento de Madrid y/o con la Comunidad de Madrid -dependencia- para la prestación de servicios de ayuda a domicilio tendrán en las plantillas vinculadas a dichos contratos entre un 10% y un 15 % de personas trabajadoras con contrato a jornada completa partida. Para calcular el indicado porcentaje se considerarán además de las jornadas completas formalizadas, las contrataciones a tiempo parcial cuando las personas trabajadoras hayan rechazado un ofrecimiento empresarial de novar su contrato parcial a un contrato a jornada completa partida. Se establece un periodo transitorio de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo. Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las siete y las veintidós horas.

Jornada a tiempo parcial: Se establece para todo el personal con la categoría auxiliar SAD, una jornada mínima semanal, según lo expuesto a continuación:

— Turno de mañana:

- Ayuntamiento de Madrid: Treinta horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral, salvo las jornadas especiales contempladas en este artículo, y las jornadas de sábados, domingos y festivos.
- CAM -Dependencia-: Treinta horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral, salvo las jornadas especiales contempladas en este artículo, y las jornadas de sábados, domingos y festivos y aquellos servicios que no reúnan condiciones para su aplicación. No obstante lo anterior las personas trabajadoras tendrán derecho a no acogerse a dicha jornada mínima. Para su efectiva aplicación se establece un periodo transitorio de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.
- Otras localidades: Veinticinco horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral, salvo las jornadas especiales contempladas en este artículo, y las jornadas de sábados, domingos y festivos. No obstante, las empresas podrán valorar en cada momento la posibilidad de aumento efectivo de esta jornada.

— Turno de tarde:

- Veinte horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral (tanto para Madrid capital como para las demás localidades).

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos y festivos que podrán ser partidas.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será la indicada anteriormente, a excepción de las originadas por contratos o servicios que, por sus características, requieran jornadas inferiores, en cuyo caso la duración mínima de la jornada será de doce horas.

La flexibilidad de las jornadas a tiempo parcial no podrá exceder cada día de la media correspondiente a su jornada semanal en más de un 5 por ciento de dicha jornada semanal, salvo la realización de horas extras o complementarias.

Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de mañana tendrán como horario de entrada el comprendido entre las siete y las diez horas y como límite máximo de salida a las dieciséis horas. Para su efectiva aplicación se establece un periodo transitorio de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Convenio y, en cualquier caso, la efectiva aplicación será a partir del 01 de Julio de 2022.

Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de tarde tendrán como horario de entrada el comprendido entre las quince y las dieciocho horas y como límite máximo de salida las veintidós horas.

Las jornadas a tiempo parcial destinadas a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán en horario diurno, es decir entre las siete y las veintidós horas.

No tendrán la consideración de jornadas a tiempo parcial, a efectos de este artículo, las jornadas especiales reguladas en los tres últimos párrafos del mismo.

Jornadas a tiempo parcial con contrato indefinido: Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial indefinidos podrán acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar por trimestre y que no excederá del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Las Empresas informarán a la R.L.T. sobre las horas complementarias realizadas. La R.L.T. y las Empresas se reunirán para valorar el acuerdo por novaciones al alza de los contratos a tiempo parcial existentes.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 por 100 de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro del parte de trabajo de la persona con categoría auxiliar SAD. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará a la auxiliar el día anterior a su realización, salvo situaciones de urgencia sobrevenida en el propio día de su realización, en las que no sea posible la comunicación el día anterior.

En ningún caso se podrá exigir a la persona trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

La fórmula de cálculo para determinar el valor de una hora complementaria se establece de la siguiente forma:

Bruto anual del S. base, más el plus Convenio y antigüedad, sí procede / total horas anuales de trabajo. El mismo se fijará por la Comisión Paritaria.

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

El horario del servicio nocturno será el comprendido entre las 22:00 y las 7:00 horas.

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

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

Artículo 20

Teletrabajo

Se podrán formalizar acuerdos con la representación unitaria de las personas trabajadoras en materia de teletrabajo.

Artículo 21*Cambio de turno*

Tendrán preferencia para el cambio de turno dentro de su grupo, el personal que acredite mayor antigüedad. Cuando se produzca una vacante, la empresa dará traslado a la RLT de las solicitudes presentadas hasta la fecha y se le informará de la persona trabajadora que accede al nuevo turno.

Artículo 22*Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días o parte proporcional, según tiempo trabajado para todo el personal afectado por el presente Convenio, y se disfrutarán entre el 1 de julio y el 1 de octubre comenzando los días 1 de julio, 1 de agosto y 1 de septiembre, distribuido proporcionalmente en cada mes según grupos. El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa.

Siempre que medie acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, esta, podrá disfrutar sus vacaciones o parte de ellas fuera del periodo establecido. En períodos quincenales, su disfrute se contará del día 1 al 15 o bien del 16 al 30 del mes correspondiente, ambos inclusive. En períodos inferiores a quince días las vacaciones no comenzarán en festivos, domingos o días de descanso iniciándose el cómputo el día hábil siguiente, salvo las personas trabajadoras que presten sus servicios en estos días. En caso de disfrute de vacaciones por quincena podrán elegir en los meses que traigan 31 días, disfrutarlos del 17 al 31, ambos inclusive.

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

CAPÍTULO III*Modificaciones, suspensión y extinción de la relación laboral***Artículo 23***Adscripción del personal*

1. Al término de la concesión de una contrata de ayuda a domicilio, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Las personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho distrito o pueblo con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Las personas trabajadoras que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el distrito o pueblo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Las personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionados en el apartado anterior.
- d) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que se hayan incorporado al distrito o pueblo dentro de los tres últimos meses, siempre y cuando se hayan incorporado simultáneamente al distrito o pueblo y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a tres meses en el distrito o pueblo, seguirán perteneciendo a la empresa cesante.

En caso de subrogación, se mantendrán todas aquellas condiciones que mejoren el presente convenio y que la persona trabajadora pudiera tener reconocidas, a título individual o colectivo, siempre que la persona trabajadora tuviera reconocida dicha condición más beneficiosa con una antigüedad mínima de seis meses, debiendo estar registrado, convenientemente por el organismo público competente. En caso de ser título colectivo, el pacto tuviera una antigüedad de seis meses y hubiese sido registrado en el organismo público competente

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de quince días, anteriores a la finalización del servicio, mediante los documentos que se detallan a continuación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social, así como una declaración jurada de la empresa cesante de igual situación.
- Certificación en la que deberá constar: Apellidos y nombre de la persona trabajadora domicilio, nº de teléfono que voluntariamente haya dado la persona trabajadora a la Empresa, DNI, número de la seguridad social, tipo de contrato, antigüedad, jornada y horario, fecha de disfrute de las vacaciones y conceptos retributivos no incluidos en convenio, y cualquier otra condición o pacto individual o colectivo que afecte a la relación laboral.
- Fotocopias de las nóminas y RNT y RLC, de cotización a la Seguridad Social, de los tres últimos meses.
- Fotocopia de los contratos de trabajo.
- Documentación acreditativa de la situación de excedencia, incapacidad transitoria, interinidad o situación análoga de las personas trabajadoras que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y las personas trabajadoras sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes de los trabajadores/as durante su mandato (tanto miembros del comité de empresa como delegados/as de personal o miembros de la sección sindical), la empresa entrante, respetará las garantías sindicales establecidas en los artículos **68.a)**, **68.b)** y **68.c)** del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes de los trabajadores/as a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes de los trabajadores/as no exceda del que pudiera corresponder a la plantilla, en caso de discrepancia se acudirá a la comisión paritaria.

3. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirán a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el titular del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas, entrante y saliente, respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se hayan devengado en cada empresa.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizará las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador, o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa.

La empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará a las personas trabajadoras, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas, vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores/as, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

La persona trabajadora percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica o de cualquier clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria.

Todas las empresas mantendrán el devengo de la misma forma en que lo venía haciendo la empresa saliente.

Artículo 24

Licencias

Licencias retribuidas: Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- Quince días naturales en caso de matrimonio que se computarán a partir del primer día laborable del trabajador desde la fecha del hecho causante cuando éste suceda en día no laborable.
- Tres días laborables por el 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. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicarse a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivo que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiera optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la Comunidad Autónoma, salvo que la distancia fuera inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Dichos días se computarán a partir del primer día laborable del trabajador desde la fecha del hecho causante cuando éste suceda en día no laborable. Podrán ampliarse estos días descontando 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 cinco más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Para asistir la persona trabajadora y para acompañar ésta a familiares hasta el primer grado de consanguinidad y/o a personas dependientes a su cargo o personas judicialmente declaradas a su cargo, a médicos especialistas y a pruebas diagnósticas prescritas por un/a facultativo/a del sistema público de salud, dispondrá de una bolsa de 20 horas anuales. Se entenderá por persona dependiente aquella que tenga reconocido un grado de dependencia de conformidad a las previsiones de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.”
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable.
- Cuatro días de asuntos propios por año natural. Estos días no necesitarán justificación. La empresa no designará ninguno de ellos.
- El tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales.
Se incluye, con derechos a estos permisos las parejas que convivan de modo marital y estable y así lo hayan acreditado a la empresa.

Licencias no retribuidas: Podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses en un período de dos años.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a su solicitud.

Excepcionalmente y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a quince días de duración.

En todo caso en lo no expuesto en el presente Convenio, se respetará lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 25*Excedencias*

Excedencia voluntaria: El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Dicha excedencia se solicitará por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación por escrito por parte de la empresa dentro de los cinco días hábiles posteriores a la solicitud.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días antes de su finalización, deberá comunicar 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 ingreso existiera 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 y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

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

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

- Designación o elección de un cargo público.
- El personal que sea elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación en los treinta días naturales siguientes una vez que cese el cargo, que deberá ser comunicada por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de reincorporación.

Excedencia especial por maternidad y cuidados familiares:

Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

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

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

No obstante, cuando la persona 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 una categoría especial.

Una vez transcurrido dicho plazo de reserva y tras su solicitud de ingreso no existiera vacante en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Artículo 26

Cuidado del lactante. Reducción de jornada por motivos familiares. Enfermedades raras

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, con carácter alternativo, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación de la suspensión del contrato prevista en el artículo 48.4, del Estatuto de los Trabajadores, preavisando con al menos 7 días naturales. Para que se devenguen los indicados 15 días naturales del permiso retribuido en su integridad será necesario que desde que concluya la citada causa de suspensión del contrato de trabajo hasta la fecha en que el hijo cumpla nueve meses no concurra ninguna otra causa de suspensión o extinción del contrato de trabajo. Si concurriese alguna de estas causas se fijará el número de días naturales de permiso descontando a los indicados 15 días naturales los que correspondan en proporción al número de días en que han concurrido las causas señaladas. Si se hubieran disfrutado más de los que le correspondan con este nuevo cálculo se procederá a su descuento por parte de la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores mujeres u hombres. 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.

3. La concreción horaria y la determinación de los permisos y de la reducción de jornada previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Las personas trabajadoras *incluidas* en los ámbitos de aplicación de este convenio podrán reducir su jornada de trabajo diaria entre un 12,5% y un 50%, con reducción proporcional de su salario para cuidado de un hijo/a menor de 18 años afectado por una enfermedad rara con el que conviva y se encuentre a su cargo. Para ello deberá presentar a la empresa un certificado emitido por el facultativo del servicio público de salud sobre la patología de su hijo/a. Patología que deberá estar incluida en el registro nacional de enfermedades raras del Instituto de Salud Carlos III de ministerio de Industria, Economía y Competitividad. En caso de que ambos progenitores generasen el derecho, su disfrute sólo podrá realizarse de forma sucesiva.

Artículo 27

Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Artículo 28

Conciliación vida familiar

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO IV
Régimen económico

Artículo 29*Pago de la nómina*

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo de estar el dinero a disposición de la persona trabajadora como máximo el tercer día hábil de cada mes.

En caso de abonarse por cheque o talón se efectuará el abono el primer día de cada mes o el anterior a este, si fuera festivo o víspera de festivo.

Artículo 30*Conceptos salariales*

Incremento de los conceptos económicos:

Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022 no se producirán incrementos salariales.

A partir del 01 de Julio de 2022 se establece una subida salarial del 0,5 % en todos los conceptos salariales. A partir del 1 de octubre de 2023 se establece una subida salarial del 3 % en todos los conceptos salariales. A partir del 01 de octubre de 2024 se establece una subida salarial del 3 % en todos los conceptos salariales.

1. Salario base: El salario base será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como Anexos para cada uno de los años de vigencia.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

2. Antigüedad: Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 30 de Junio de 2022 se establece una cantidad lineal de 24,52 euros por trienio.

Se establece una cantidad lineal de 24,64 euros por trienio, desde el 1 de julio de 2022 y hasta el 30 de septiembre de 2023, para jornada completa y proporcionalmente para jornadas inferiores. A partir del 01 de octubre de 2023 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial del 3 %, de 25,38 euros por trienio, para jornada completa y proporcionalmente para jornadas inferiores. A partir del 1 de octubre de 2024 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial del 3 %, de 26,14 para jornada completa y proporcionalmente para jornadas inferiores.

3. Plus convenio: Las empresas abonarán un plus de convenio por día trabajado, consistente en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales anexas. Por cada día de ausencia, excepto en vacaciones, licencias retribuidas y crédito horario sindical, será descontada la parte proporcional del mismo en relación a los días de prestación laboral del mes. Para el caso de los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente en este plus.

4. Plus de fines de semana y festivos: Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 30 de Junio de 2022, las empresas o entidades abonarán este plus a aquellas/os auxiliares del servicio de ayuda a domicilio y a las coordinadoras/es y personal ayudante de coordinación, contratadas para fines de semana y festivo, con una jornada de veinte horas semanales, en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores, en una cuantía mensual de 135,23 Euros brutos. A partir del 01 de julio de 2022 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial del 0,5%, de 135,91 euros para una jornada de veinte horas semanales, en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores. A partir del 01 de octubre de 2023 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial del 3 %, de 139,98 euros para una jornada de veinte horas semanales, en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores. A partir del 01 de octubre de 2024 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial del 3 %, de 144,18 euros para una jornada de veinte horas semanales, en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores.

Artículo 31*Pagas extraordinarias*

Todo el personal afectado a este convenio percibirá, en proporción a la jornada las pagas extraordinarias denominadas «de verano», «de Navidad» y «Octubre», en cuantía de treinta días de salario base, más antigüedad y plus convenio.

Se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Paga de verano: 15 de julio. A aquellas personas trabajadoras que su período de disfrute vacacional sea en el mes de julio se les garantizará el cobro total de esta paga el día 30 de junio en concepto de anticipo cuando así lo solicite
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.
- Paga de octubre: 30 de octubre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- Paga de verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de octubre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

A aquellas personas trabajadoras que causen baja antes de 31 de diciembre se regularizará en su liquidación, en el sentido de descontar el adelanto de la parte proporcional del pago de la extra de octubre no devengado.

Artículo 32*Plus de transporte*

Se abonará con carácter extrasalarial con independencia de la jornada realizada, un plus de transporte en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa. Por cada día de ausencia, excepto en licencias retribuidas y crédito horario sindical, se descontará la parte proporcional del mismo.

Cuando para la realización del servicio sea necesario la utilización del vehículo propio del trabajador/a para el desplazamiento entre municipios, se le abonará al/la trabajador/a la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 33*Plus nocturno*

Por cada hora de prestación efectiva de servicios en el horario comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas, se abonará en concepto de plus nocturno la cantidad de 1,96 Euros. Dicha cantidad se abonará de forma proporcional al tiempo efectivo de prestación de servicios cuando éste sea inferior a una hora.

Artículo 34*Anticipo*

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo mensual de 100 por 100 del salario devengado en el momento de la petición.

CAPÍTULO V*Prevención de riesgos laborales***Introducción al capítulo de prevención**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz a las personas trabajadoras frente a dichos riesgos.

Artículo 35*Comisión sectorial de seguridad y salud*

Se creará en un plazo de un mes desde la firma del presente convenio una comisión Sectorial de Salud Laboral integrada por ocho miembros, cuya composición será paritaria, 4 representantes por la parte empresarial y 4 representantes por la parte social que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales así como, el análisis de los riesgos laborales que afecten a la actividad del sector y las medidas preventivas de los mismos. En esta comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de la constitución de la comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que se regula su funcionamiento. En este calendario se deberá recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones integrantes de dicha comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Artículo 36*Ropa de trabajo*

Las/os auxiliares de ayuda a domicilio dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de las siguientes prendas: Batas, guantes de aseo personal y guantes de ayuda a hogar.

Igualmente, las empresas quedan obligadas a facilitar a las personas trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, ateniéndose a la legislación vigente en materia de prevención.

Artículo 37*Salud laboral*

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de los/las trabajadores/las frente a los riesgos laborales.

Con objeto de salvaguardar el derecho de la salud de las personas trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en este sector se observan las siguientes:

- a) Se informará a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- b) Las movilizaciones de usuarios se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- c) En caso de discrepancias, el comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención, emitirán informe al respecto.
- d) Referente a la realización de compras al usuario, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al/ a la trabajador/a, tendrá fijado un máximo de kilos que serán establecidos por el comité de seguridad y salud o en su caso por los delegados/as de prevención conjunto con la empresa.
- e) Control y seguimiento en los domicilios que entrañen riesgo para las personas trabajadoras como son: domicilios en estado de parasitación, animales incontrolados, riesgo de incendios y explosiones, riesgo de derrumbes, etcétera.
- f) Ante una situación conflictiva grave entre usuario y auxiliar, la empresa pondrá los medios necesarios de inmediato para que esta situación no continúe.
- g) Las personas trabajadoras deberán prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.
- h) Cuando se ponga en peligro grave la integridad tanto física como psíquica de personas trabajadoras, la empresa tomará las medidas necesarias para que de inmediato y sin dilación se erradique el riesgo.
- i) Formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen.

Las personas trabajadoras informarán al responsable de la empresa y a los delegados/as de prevención acerca de cualquier situación que por motivos razonables entrañen un riesgo en relación a los anteriormente citados o a otros que surjan.

Las personas trabajadoras que presten servicios a usuarios con enfermedades infecto-contagiosas, serán informados/as por la empresa de las medidas preventivas que habrán de observar a fin de evitar cualquier riesgo de contagio.

Se informará a los delegados/as de prevención de los casos y situaciones que impliquen riesgo para las personas trabajadoras, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los Riesgos laborales inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, de acuerdo con lo que establezca la legislación en cada momento.

En lo no aquí previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de riesgos laborales.

Artículo 38

Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la

trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 39

Vigilancia de la salud

Anualmente, cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para todas las personas incluidas en el presente convenio acorde con su categoría y grupo profesional. Las empresas procurarán que dicha revisión se efectúe en tiempo de trabajo.

Por el tipo de servicio a realizar y siempre que existan causas objetivas se podrá solicitar un reconocimiento urgente.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada persona trabajadora a los efectos oportunos. Del resultado global de las revisiones se dará cuenta al comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención.

Con carácter voluntario la empresa facilitará la administración de una vacuna contra la gripe en el mes de septiembre. De igual modo, se facilitará una vacuna contra la hepatitis.

Artículo 40

Delegados/as de prevención

Dada la importancia que ambas partes reconocen a la prevención de accidentes laborales se incluye en este convenio la articulación de los comités de seguridad y salud.

En las empresas cuya plantilla supere las 50 personas trabajadoras se constituirá un comité de seguridad y salud encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto por la legislación vigente en esta materia y en este convenio, según la siguiente escala:

- De 50 a 100 personas trabajadoras: Dos delegados/as.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: Tres delegados/as.
- De 501 a 1.000 personas trabajadoras: Cuatro delegados/as.
- De 1.001 a 2.000 personas trabajadoras: Cinco delegados/as.
- De 2.001 a 3.000 personas trabajadoras: Seis delegados/as.
- De 3.001 a 4.000 personas trabajadoras: Siete delegados/as.
- De 4.001 en adelante: Ocho delegados/as.

Las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, tendrán un delegado/a de prevención con las mismas competencias que un miembro del comité de seguridad y salud.

Se considera tiempo efectivo de trabajo sin imputación del crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

CAPÍTULO VI

*Complementos***Artículo 41***Incapacidad temporal*

Accidente laboral o enfermedad profesional: En el caso de IT por accidente laboral o enfermedad profesional se abonarán el 100 por 100 de los conceptos retributivos, desde el primer día.

Enfermedad común o accidente no laboral: En el caso de IT por enfermedad común y accidente no laboral, se establece un complemento en metálico desde el décimo sexto día en adelante, hasta completar el 100 por 100 de todos los conceptos salariales.

Estos complementos se respetarán siempre que las prestaciones de la Seguridad Social se mantengan en los porcentajes actuales, en cuyo caso será revisado por la comisión mixta paritaria.

En las situaciones de IT no se producirá el descuento en las pagas extras.

Artículo 42*Jubilación parcial*

Ambas partes se remiten en esta materia a la normativa vigente.

Artículo 43*Seguro colectivo de accidentes*

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadoras/es por cuantía 17.500 euros en caso de muerte o invalidez permanente, total o absoluta ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 44*Asistencia jurídica*

Las empresas podrán garantizar, con el contenido y alcance que las mismas determinen la asistencia y defensa jurídica de sus personas trabajadoras en los procedimientos civiles y/o penales en los que los mismos sean partes siempre y cuando los hechos de los que traigan causa los mismos estén vinculados de forma directa con la prestación de sus servicios.

Artículo 45*Formación*

Se constituirá una Comisión Sectorial de Formación en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, siendo su composición igual a la establecida para la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VII

*Derechos de la representación colectiva***Artículo 46***Representantes de los trabajadores*

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, delegadas/os de personal o comité de empresa:

- a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 personas trabajadoras: 15 horas.
 - De 101 a 250 personas trabajadoras: 20 horas.
 - De 251 a 500 personas trabajadoras: 30 horas.
 - De 501 a 750 personas trabajadoras: 35 horas.
 - De más de 750 personas trabajadoras: 40 horas.

- b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa para comunicaciones de carácter laboral y sindical, dentro de los locales de la empresa.
- c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo y de los modelos RLC, RNT de cuotas de cotización de la Seguridad Social del último mes.
- d) A petición escrita de los comités de empresa o delegados/as de personal podrán acumularse las horas de los Representantes Legales de los Trabajadores/as que así lo deseen, en uno o varios de ellos sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, a estos efectos se sumarán las horas mensuales de todos los miembros multiplicado por doce.
- e) Las/os delegadas/os de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Artículo 47

Competencias

El comité de empresa y las/os delegadas/os de personal tendrán las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, y evolución probable del empleo de la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de las plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

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

1.8. Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el [artículo 19](#) del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 48

Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y/o las/os delegadas/os de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3, y 4 del apartado 1 del artículo anterior aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial a todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 49

Derecho de reunión

Las personas trabajadoras de la misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por las/os delegadas/os de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o las/os delegadas/os de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y el orden del día y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 50

Sección sindical

Las personas trabajadoras tendrán derecho a constituirse en sección sindical tal y como viene establecido en la L.O.L.S. siendo sus competencias las establecidas en la misma.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 51

Faltas

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas/os por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves

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

B) Faltas graves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 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.
3. 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.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo.
11. 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

1. 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.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. 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.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas, 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.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual y moral
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercute en la salud o integridad de las personas usuarias del servicio
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas al servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. 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.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. 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.
16. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones
17. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
18. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52*Sanciones*

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

- Por falta leve:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.
- Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
 - Despido.

De toda sanción grave y muy grave se dará copia a los representantes de los trabajadores/as en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador. En faltas leves se dará conocimiento en el plazo de setenta y dos horas a partir de la recepción del trabajador.

El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

Artículo 53

Prescripción

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

CAPÍTULO IX

Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 54

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Las empresas respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as conforme determine la legislación laboral vigente en cada momento.”

Artículo 55

Protección de las víctimas de la violencia de género

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas regulado en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Comisión de estudio sobre coeficientes correctores de la edad ordinaria de jubilación

Se creará en un plazo de un mes desde la firma del presente convenio una comisión Sectorial de estudios sobre la aplicación de coeficientes correctores de la edad ordinaria de jubilación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La comisión negociadora analizará en su caso, si es necesaria la revisión del presente texto, ante la próxima reforma laboral anunciada en las fechas de la firma de este Convenio.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES SAD CAM DESDE EL 01 DE ENERO DE 2022 AL 30 DE JUNIO DE 2022			
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO(15)	PLUS TRANSPORTE (11)
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	2.105,72 €		51,67 €
COORDINADOR/A	1.318,72 €	107,50 €	88,22 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	1.073,62 €	89,76 €	51,88 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.461,76 €	89,62 €	51,82 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.244,09 €	89,37 €	51,86 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	916,14 €	89,84 €	51,91 €
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (36h.)	916,14 €	89,84 €	51,91 €

ANTIGÜEDAD JORNADA COMPLETA (1 trienio)	PLUS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS
24,52 €	135,23 €

TABLAS SALARIALES SAD CAM DESDE EL 01 DE JULIO DE 2022 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023			
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO(15)	PLUS TRANSPORTE (11)
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	2.116,25 €		51,93 €
COORDINADOR/A	1.325,31 €	108,04 €	88,66 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	1.078,99 €	90,21 €	52,14 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.469,07 €	90,07 €	52,08 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.250,31 €	89,82 €	52,12 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	920,72 €	90,29 €	52,17 €
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (36h.)	920,72 €	90,29 €	52,17 €

ANTIGÜEDAD JORNADA COMPLETA (1 trienio)	PLUS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS
24,64 €	135,91 €

TABLAS SALARIALES SAD CAM DESDE 01 DE OCTUBRE DE 2023 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024			
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO(15)	PLUS TRANSPORTE (11)
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	2.179,74 €		53,49 €
COORDINADOR/A	1.365,07 €	111,28 €	91,32 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	1.111,36 €	92,92 €	53,70 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.513,14 €	92,77 €	53,64 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.287,82 €	92,51 €	53,68 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	948,34 €	93,00 €	53,73 €
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (36h.)	948,34 €	93,00 €	53,73 €

ANTIGÜEDAD JORNADA COMPLETA (1 trienio)	PLUS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS
25,38 €	139,98 €

TABLAS SALARIALES SAD CAM DESDE EL 01 DE OCTUBRE DE 2024			
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO(15)	PLUS TRANSPORTE (11)
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	2.245,13 €		55,09 €
COORDINADOR/A	1.406,03 €	114,62 €	94,06 €
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	1.144,70 €	95,70 €	55,31 €
JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.558,54 €	95,55 €	55,25 €
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.326,45 €	95,29 €	55,29 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	976,79 €	95,79 €	55,35 €
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (36h.)	976,79 €	95,79 €	55,35 €

ANTIGÜEDAD JORNADA COMPLETA (1 trienio)	PLUS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS
26,14 €	144,18 €

(03/5.004/22)

