

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Felizvita 2014, S. L. (código 28102711012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Felizvita 2014, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de junio de 2018, 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 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, 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 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Madrid, a 12 de diciembre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
"FELIZVITA 2014 S. L." Y SUS TRABAJADORES**

Capítulo I

**Generalidades y normas de configuración del convenio colectivo**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.* El presente convenio colectivo establece las relaciones entre la empresa "FELIZVITA 2014 S. L." y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.* El presente convenio y las normas en él contenidas serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene ubicado en la provincia de Madrid, y que es el único con que cuenta la empresa para el desarrollo de su actividad.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.* El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa "FELIZVITA 2014 S. L." y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios de ayuda a domicilio y otros servicios asistenciales y/o externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como en los servicios propios estructurales y todas aquéllas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

Artículo 4. *Ámbito temporal.* El presente convenio estará vigente desde el día 1 de enero de 2017, sea cual fuese la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y mantendrá su vigencia por un período de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2019, quedando prorrogado de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, o denuncia expresa del mismo en los términos que se establecen en el siguiente artículo.

Artículo 5. *Denuncia.* Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento, comunicando a la otra parte fehacientemente dicha denuncia. Denunciado el presente convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. *Comisión paritaria.* Procedimientos para la solución de discrepancias. 1. Conscientes las partes de la conveniencia de que, para el buen clima de las relaciones laborales en la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, y la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión paritaria de interpretación, seguimiento y conciliación del convenio que tendrá competencias para desarrollar las siguientes funciones: A) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio. B) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del presente convenio. C) Mediación y en su caso arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y/o conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida. 2. La comisión paritaria estará formada por un miembro por parte de la representación empresarial y un miembro por parte de la representación de los trabajadores, designados por parte de la propia empresa y por la representación de los trabajadores respectivamente. 3. La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente: a) Tipo de actuación que se refiere de entre las que le están atribuidas en el punto 1. b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre, apellidos) carácter con el que actúe (trabajador o empresa). 4. Se deberá celebrar la reunión de la comisión en un plazo máximo de 15 días naturales desde la notificación, y en otros 15 días se deberá emitir informe con la decisión de la comisión. En caso de que no hubiera acuerdo las partes podrán acudir a usar la vía administrativa y o judicial que proceda. 5. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes. 6. Se manifiesta expresamente, sin perjuicio de las competencias de la comisión paritaria establecidas en el presente artículo, su sometimiento al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos. Las discrepancias 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. 7. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores 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 del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».* Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en el presente convenio. Las condiciones económicas referidas a salarios pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas hasta la finalización de los contratos laborales que las amparan. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como plus absorbible tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por lo que no sufrirán incremento y se compensarán hasta su total absorción.

Artículo 8. *Derecho de Aplicación.* En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en Convenio Sectorial de Ayuda a domicilio de la CCAA de Madrid.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.* La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la dirección de la empresa. La empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Corresponde a la dirección de la empresa:

- Exigir los rendimientos mínimos y productividades dependiendo de las circunstancias organizativas.
- Fijar los niveles de calidad admisibles en cada actividad.
- Exigir el cuidado de materiales y maquinaria propios o del cliente, así como las instalaciones.
- Vigilar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.
- Desarrollar y aplicar las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones.
- Redistribuir o mover al personal de la empresa según las necesidades de organización, respetando siempre, el marco jurídico del ET.
- Establecimiento de horarios, rotación de personal, y libranzas, según exigencias del servicio.

No obstante lo anterior, y sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores podrán informar, orientar y proponer a la misma en relación con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 10. *Deberes y derechos de los trabajadores.*

Derechos:

- Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- A la formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no.
- A una adecuada política de seguridad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Deberes:

- Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario que tengan por objeto el desarrollo correcto de la actividad empresarial por la que están contratados.
- El cuidado, limpieza y uso adecuado de los medios, equipos, utillaje, herramientas y/o bienes facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo, así como de los bienes, materiales, domicilio e instalaciones del cliente y/o de terceros donde desarrolle su labor.
- Los trabajadores deberán respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento; en caso contrario podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.
- Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipos, e instalaciones o bienes del cliente o propiedad de terceros en cuyos domicilios o centros preste servicio, como consecuencia del mal uso de los mismos o de su negligencia grave, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto. Los daños y/o desperfectos a bienes de terceros en el ámbito del desarrollo normal del trabajo o como consecuencia de éste, quedarán amparados por la responsabilidad general de explotación de la empresa, bajo los criterios civiles de imputación de responsabilidad general, teniendo ésta concertado contrato de seguro contra el riesgo de responsabilidad civil que ampara dichos supuestos.
- Los trabajadores están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en materia de prevención de riesgos laborales y hacer uso conforme a las instrucciones del empresario de los sistemas y medios implantados para control presencial y de jornada, de servicio y/o calidad o cualesquiera otros de intercambio de información sobre los servicios y tareas prestados.
- Mantener obligatoriamente los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa y la máxima confidencialidad en cuanto a las informaciones que por su prestación de servicios a terceros pueda conocer de éstos.

Artículo 11. *Clasificación profesional.* Los grupos y categorías profesionales consignadas en este convenio son meramente enunciativas sin suponer por ello la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Independientemente de su grupo y categoría, todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior.

La empresa, en base a necesidades puntuales y concretas, podrá conceder o revocar libremente poderes o atribuciones al personal que estime oportuno; esta circunstancia no variará la categoría que ostente sin perjuicio de la retribución que, por las nuevas atribuciones, en su caso le corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho a procurar su promoción profesional mediante la participación en cursos de formación promovidos por la propia empresa o por otros organismos, o mediante cualesquiera otros medios legítimos.

Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:

1. La actitud y aptitud para el puesto.
2. El comportamiento del trabajador y la ausencia de amonestaciones.
3. La antigüedad en la empresa

#### Artículo 12. *Áreas funcionales y grupos profesionales*

Área funcional primera: administración, gestión y estructura

Grupo I – Director administrativo, Gerente, Director de calidad, Director de recursos humanos, Director comercial y/o de marketing

Grupo II – Técnico de gestión, Técnico especialista, Técnico de calidad, Comercial, Responsable de departamento, Técnico de mantenimiento o servicios auxiliares, Informático

Grupo III – Auxiliar administrativo, Recepcionista, Limpiador, Secretario, Conductor, Conserje, Promotor, Azafato, Auxiliar de mantenimiento o servicios técnicos, Auxiliar de informática o procesos de información

Área funcional segunda: asistencial y terapéutica

Grupo I – Director de área asistencial o terapéutica, Director médico, Gerente de centro, Encargado General

Grupo II – Responsable de servicio asistencial o terapéutico, Coordinador, Supervisor, Facultativo, Psicólogo, Inspector de servicio

Grupo III – Auxiliar de ayuda a domicilio, Especialista en fisioterapia o rehabilitación, Enfermero, Ayudante técnico sanitario, Técnico en auxiliar de enfermería, Logopeda

Grupo IV – Técnico de ayuda a domicilio no cualificado, Técnico asistencial no cualificado, Auxiliar de control o controlado

Área funcional tercera: limpieza, servicios domésticos y auxiliares no asistenciales

Grupo I – Director de área

Grupo II – Responsable de equipo, Coordinador, Encargado de servicio

Grupo III – Especialista cualificado, Limpiador, Jardinero, Cocinero

Grupo IV – Técnico no cualificado, Auxiliar de servicios domiciliarios, Conductor/Chófer, Peón no cualificado, Repartidor, Mensajero, Empleado de servicio doméstico, Auxiliar de limpieza, Celador, Conserje, Portero, Montador, Pinche, Peón

### Capítulo III

#### Contrato y lugar de trabajo

Artículo 13. *Duración del contrato.* En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

- A) Personal con contrato de duración determinada:

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al

gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores/as.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del servicio de ayuda a domicilio o cualquier otro específico 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 o persona contratante del servicio de ayuda a domicilio o, en su caso, el usuario/os concretos a los que presta el servicio.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. Será causa de finalización del contrato de obra o servicio, dadas las particulares circunstancias del servicio de ayuda a domicilio y el ámbito personal y doméstico de actuación, la petición formal, motivada y por escrito del cliente. Ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo sectorial de Ayuda a Domicilio de la CCAA de Madrid, el cual será de aplicación al término de la concesión de una contrata de ayuda a domicilio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

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

Las partes acuerdan establecer en seis meses la duración máxima de este tipo de contrato dentro de un período máximo de un año.

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 60 por 100 de las retribuciones fijadas en el convenio colectivo para la categoría contratada durante el primer año de contrato y el 75 por 100 durante el segundo año.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, cumplimiento de sanciones, etc.

B) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla el personal que cumpla los requisitos que la legislación laboral contemple en cada momento.

Artículo 14. *Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.* El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco establecido por la legislación vigente.

La duración mínima será la prevista en el artículo 11.b del Estatuto de los Trabajadores, respetando en todo caso los límites y condiciones temporales previstos en el mismo.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el presente convenio. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador recibirá la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo autorizado por el SPEE. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados de acuerdo con lo establecido reglamentariamente.

El límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar será el establecido en la legislación vigente en cada momento.

La acción protectora de la seguridad social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Artículo 15. *Período de prueba.* El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: dos meses.

Mandos intermedios: dos meses.

Auxiliares y técnicos: dos meses.

Contrato para la formación y el aprendizaje: dos meses

Durante el período de prueba la empresa podrá desistir libremente del contrato y rescindir unilateralmente la relación laboral sin preaviso ni indemnización.

Artículo 16. *Cese de los trabajadores/as.* El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores/as y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 14 de este convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Grupo I – 1 mes
- Grupo II y III – 15 días

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla o de los clientes para los que preste servicio, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación

Artículo 17. *Lugar de trabajo.* Entendemos por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones de acuerdo con las instrucciones y normas dictadas por el empresario de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento. Los trabajadores/as desarrollarán sus funciones en la sede o centros de trabajo de la propia FELIZVITA 2014 SL o, en su caso, en el lugar que emane del contrato de prestación de servicios suscrito por FELIZVITA 2014 SL, con cada cliente. El personal de estructura donde la empresa determine en cada momento en función de las necesidades de la misma.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. Por tanto la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios con respecto a la jornada pactada en el artículo en el presente convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del ET para los supuestos de que tal modificación tenga carácter sustancial.

A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Se entenderá siempre ajustado a derecho el cambio que resulte de la solicitud expresa del cliente o empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores/as.

Artículo 18. *Destacamentos*. Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de doce meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Artículo 19. *Desplazamientos*. El personal que por causa de las instrucciones de la empresa, deba desplazarse ocasionalmente fuera de la localidad donde preste sus servicios asiduamente, tendrá derecho a que se le abonen las dietas que se establecen en el artículo 20.

No se considerará desplazamiento o traslado la contratación de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato, como consecuencia de los contratos mercantiles suscritos por la empresa, sea cual sea la residencia origen del trabajador.

Artículo 20. *Importe de las dietas*. Dada la disparidad de precios de los servicios de transporte, restauración o alojamiento existentes se establece, para el caso en que los trabajadores/as deban desplazarse de acuerdo con lo estipulado en el artículo 19, que percibirán en concepto de dietas y desplazamiento la cantidad que se establezca en cada situación, garantizándose en todo caso la compensación de los gastos originados por estos desplazamientos.

Artículo 21. *Traslados*. Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando sea posible sin causar perjuicio a FELIZVITA 2104 SL, ni al cliente.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores/as.
4. Las que, en su caso, establezca la legislación vigente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización o compensación alguna.

En los traslados por mutuo acuerdo se pactará por escrito entre las partes las condiciones de los compromisos alcanzados.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores/as.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares de hasta primer grado que con él convivan y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario base.

El destacamento que supere en duración el período de doce meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

#### Capítulo IV

#### Jornada de trabajo

##### Artículo 22. *Jornada y horario de trabajo*

1. Normas comunes: La jornada ordinaria de trabajo será de mil ochocientos nueve horas de trabajo efectivo en cómputo anual, a razón de 164,5 por mes. No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. Atendida la especialidad de los servicios a prestar y la vinculación de los mismos a las peticiones y/o necesidades de los dependientes y clientes, se autoriza expresamente el fraccionamiento de la jornada en períodos, sin que en ningún caso se puedan fraccionar en más tres períodos para un mismo servicio.

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

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia que permita el adecuado control del tiempo reflejado en el registro de asistencia y el control de las horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente.

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

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

La jornada a tiempo parcial será con carácter preferente continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas.

2. Normas especiales para el personal en servicio de ayuda a domicilio: Para quienes presten sus servicios en ayuda o asistencia a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas: A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control. A estos efectos, se consideran servicios consecutivos aquellos prestados en distintos domicilios cuando medie menos de 30 minutos entre la finalización de uno y el comienzo del siguiente de los asignados. B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas específicamente con objeto de atender servicios nocturnos. La permanencia del trabajador en el domicilio del cliente fuera del horario convenido por la empresa expresamente con éste para la prestación de servicio, no se considerará en ningún caso tiempo de trabajo, sea cual sea la causa y el título, gratuito u oneroso, por el cual el cliente haya podido aceptar o convenir directamente con el propio trabajador dicha circunstancia. Tampoco se considerará tiempo efectivo de trabajo la pernocta del trabajador en la vivienda del cliente o su estancia en la misma fuera de las horas señaladas por la empresa, cuando entre cliente y trabajador se haya convenido libre y expresamente la utilización del trabajador de parte de la residencia del cliente como vivienda propia y para su uso privado, sin que tengan carácter laboral los eventuales beneficios mutuos que de dicha convivencia puedan derivarse para trabajador y cliente. Sí tendrán carácter laboral y se tomarán en cuenta como tiempo efectivo de trabajo aquellas situaciones en que el trabajador haya sido expresamente contratado para desarrollar servicios y/o tareas en horario nocturno o en régimen de localización, haciéndolo constar así de forma expresa e

inequívoca tanto en el contrato como en el documento pertinente de asignación. C) El descanso semanal se disfrutará preferentemente en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días o en aquellos casos en que el trabajador haya sido expresamente contratado para prestar servicio a clientes en tales días. D) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley. F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada. F.1 Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas. Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio. F.1.1 Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 23 horas. F.1.2 Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de tres fracciones de tiempo. F.2 Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas. La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas. La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el presente convenio sobre contrataciones. F.3 Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas. Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar. Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de éste artículo tenga carácter estable, el contrato podrá ser indefinido. El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dados en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato. G) Particularidades en el servicio de ayuda a domicilio. G.1 Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, la empresa, preferentemente, tenderá a la ampliación de la jornada de trabajo del personal cuya jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones. Dicha ampliación podrá realizarse por medio de modificación de jornada en el contrato a tiempo parcial que estuviere concertado, por realización de horas complementarias si existiere pacto en tal sentido o, en su caso, por la formalización de un nuevo y adicional contrato de duración determinada, obra o servicio a tiempo parcial referido específicamente al servicio asignado. G.2 No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original. G.3 Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias existan vacantes que no hayan podido cubrirse por otros medios y asumibles por personal contratado a tiempo parcial debidamente capacitado. G.4 Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. En cuanto al exceso de horas, la empresa podrá compensarlas dentro de los doce meses siguientes a su generación, con días u horas de descanso o, si las necesidades del servicio no lo permitiesen o con consentimiento del trabajador, abonar la compensación económica correspondiente. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en el presente convenio.

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

## Capítulo V

**Vacaciones, licencias, excedencias, suspensión del contrato de trabajo**

Artículo 23. *Vacaciones.* El período de vacaciones anuales retribuidas, será de treinta días naturales para el personal que lleve un año al servicio de la empresa. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al periodo trabajado. La cuantía de las retribuciones a percibir en el período vacacional corresponderá al importe que viniera percibiendo el trabajador a excepción del complemento de productividad. Corresponderá una mensualidad para los trabajadores que trabajen todo el año o la parte proporcional en su caso. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo atendiendo las necesidades del servicio, evitando las temporadas estacionalmente altas de trabajo e incidiendo su disfrute en los periodos de menor actividad, de acuerdo con lo anterior los trabajadores/as de cada centro, antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y ésta, si no existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. *Licencias de representantes de los trabajadores/as.* Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores/as que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 25. *Garantías de representantes de trabajadores/as.* En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores/as para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 26. *Licencias.* 1. El trabajador, previo aviso y justificándolo documentalmente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a. Quince días naturales en caso de matrimonio. b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma de residencia habitual, el plazo será de cuatro días. c. Un día por traslado del domicilio habitual. d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido

en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores/as. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente. f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. 2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores/as para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. 2. bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo. 3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas cuando exista acuerdo entre empresa y trabajador. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 3, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de un mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo 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. 5. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme a conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados

**Artículo 27. Excedencias.** 1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. 2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. 3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. 4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. 5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**Artículo 28. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.** 1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa en un servicio se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa presta en el servicio concreto. El procedimiento será el establecido legalmente. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la

inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores/as y normas reglamentarias de desarrollo.

**Artículo 29. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.** 1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores/as excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores/as, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del

trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. 5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Artículo 29 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.** En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores/as, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del citado precepto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con un mes de antelación, el ejercicio de este derecho.

## Capítulo VI

### Seguridad e higiene, ropa de trabajo

**Artículo 30. Seguridad e higiene.** Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que las desarrollan.

**Artículo 31. Medios de protección.** La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 31 bis. *Ropa de trabajo*. En aquellos supuestos en que se preste servicio en dependencias o domicilios de terceros y/o clientes y la empresa así lo determine será obligatorio utilizar el uniforme o ropa de trabajo que será facilitado por la empresa, debiendo llevarlo durante toda la jornada de trabajo. En cualquier caso y aún cuando no se haya establecido la obligación de vestir uniforme o se haya dispensado ésta, los trabajadores mantendrán una imagen, vestido e higiene personal adecuada, máxime considerando el ámbito privado, domiciliario y personal en el que con frecuencia se actúa.

Artículo 32. *Salud laboral*. Los trabajadores 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 trabajadores frente a los riesgos laborales. Con objeto de salvaguardar el derecho de la salud de los/las trabajadores/as y como medidas de prevención de primer orden en este sector se observan las siguientes: a) Se informará a cada trabajador/a 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) Bajo las indicaciones de la empresa, los coordinadores y/o supervisores llevarán a cabo un control y seguimiento de los domicilios donde se presten servicios, a fin de detectar posibles situaciones que puedan entrañar riesgo para los trabajadores. c) Ante cualquier situación de riesgo o que denote conflicto grave entre usuario y trabajador, la empresa pondrá los medios necesarios de inmediato para que esta situación no continúe, de forma que cuando se ponga en peligro grave la integridad tanto física como psíquica de los trabajadores, la empresa tomará las medidas necesarias para que de inmediato y sin dilación se erradique el riesgo. d) Se impartirá a los trabajadores 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. e) El trabajador informará al responsable de la empresa acerca de cualquier situación que por motivos razonables entrañe un riesgo en relación a los anteriormente citados o a otros que surjan. En aquellos casos en que los trabajadores presten servicios a usuarios con enfermedades infecto-contagiosas, se efectuará advertencia al servicio de prevención a fin de que dichos trabajadores sean debidamente formados e informados acerca de las medidas preventivas que habrán de observar a fin de evitar cualquier riesgo de contagio.

La empresa garantizará a los trabajadores 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.

Art. 33. *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, la empresa 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, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

## Capítulo VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 34. *Faltas*

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

#### a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta tres faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal o no ir debidamente uniformado.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
9. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de los bienes e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
10. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
11. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, Empresa, personal y/o clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

12. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas, siempre que de ello no se derive perjuicio grave o la petición de resolución del servicio por parte del cliente, en cuyo caso se reputará falta grave o muy grave.
13. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
14. El uso, durante el servicio, en el puesto de trabajo y/o en presencia de clientes o usuarios de teléfono, ordenador y/o dispositivos electrónicos para fines ajenos a la propia prestación laboral. Si dicha situación fuera reiterada o denunciada por usuario o cliente y debidamente acreditada, tendrá consideración de falta grave. En el supuesto de que de dicha actuación provocase descuido grave en la atención al servicio o tarea y de ello se derivase perjuicio o situación de riesgo grave para el usuario, tarea o servicio, será considerada falta muy grave.

b) Serán faltas graves:

1. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.
2. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física. En el supuesto de que de dicho incumplimiento se derive una situación de riesgo o perjuicio para el cliente o su salud, la conducta será considerada falta muy grave.
3. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones.
4. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
6. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario o aceptar encargos por parte del usuario o cliente sin conocimiento y autorización expresa de la empresa. Si en ello mediase interés lucrativo o interés propio o de ello pudiera derivarse cualquier tipo de reclamación o perjuicio para la empresa, la conducta será calificada como muy grave.
7. Personarse en el domicilio del cliente, fuera de su horario de trabajo, sin conocimiento y autorización expresa de la empresa.
8. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio al usuario o no informar a la empresa de cambios relevantes o incidencias en el servicio.
9. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas. Se entenderá reincidencia la comisión de dos faltas leves dentro de un mismo trimestre siempre que haya mediado comunicación escrita de la misma.
10. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
11. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
12. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
13. No entregar el parte de baja oficial por enfermedad o accidente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, o no informar acerca de o justificar debidamente la ausencia del puesto de

trabajo por acudir a citas médicas, consultas o recibir asistencia que no conlleve declaración de incapacidad temporal.

14. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente se deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de dos días consecutivos, de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad o llevar a cabo actividades incompatibles o perjudiciales para la recuperación.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes Penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros
12. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Aceptar cualquier tipo de dádiva, regalo o retribución de cualquier clase de clientes con sus capacidades volitivas o cognitivas disminuidas o en especial situación de vulnerabilidad, o valerse de dicha situación para cualquier género de aprovechamiento en beneficio propio.
1. Tomar imágenes del cliente o usuario o de su domicilio, bienes o propiedades, realizar y/o conservar, transmitir, almacenar o distribuir cualquier tipo de grabaciones, videográficas, de imagen o sonido, o cualquier tipo de intromisión ilegítima en la intimidad del usuario o cliente.

#### Artículo 35. Sanciones

Por la comisión de Falta leve:

- Amonestación escrita
- Suspensión de 1 a 7 días de empleo y sueldo

Por la comisión de Falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 8 a 20 días

Por la comisión de Falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Despido

De toda sanción grave y muy grave se dará copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. *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.

Artículo 37. *Efectividad del cumplimiento de la sanción.* El cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas podrán ser llevado a cabo: para faltas leves, dentro de los dos meses siguientes a su imposición; para las faltas graves, dentro de los cuatro meses siguientes a su imposición; para las faltas muy graves, dentro de los seis meses siguientes a su imposición.

## Capítulo VIII

### Régimen económico

Artículo 38. *Estructura del salario.* En el contrato individual se determinará la estructura del salario, que comprenderá el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo u obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al concreto servicio asignado, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo expreso en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo, al servicio asignado o a la situación y resultados de la empresa.

A modo de ejemplo se relacionan los complementos más habituales en los que se estructurará el salario junto al salario base:

- Plus de disponibilidad o localización
- Plus absorbible
- Plus de penosidad o peligrosidad en servicio
- Complemento de productividad
- Complemento de responsabilidad

1. Situación de incapacidad temporal. En situación de incapacidad temporal de cualquier tipo, la Seguridad Social ejerce la acción protectora que en cada caso establezca la legislación vigente.

2. Plus de penosidad o peligrosidad en servicio. Podrá aplicarse en aquellos servicios o asistencias donde el trabajador pueda verse expuesto a riesgo de contagio o similar en virtud de las circunstancias del servicio o usuario, exigirá informe del servicio de prevención ajeno y la imposición al trabajador y cumplimiento por éste de medidas de seguridad o prevención específicas. Será establecido en cada caso concreto por pacto expreso entre la empresa y el trabajador en atención a las concretas circunstancias de cada caso o servicio asignado, estando comprendido en todo caso entre el 5 % y el 25 % del salario base.

3. Plus de disponibilidad o localización. Se abonará en aquellos casos en que por pacto o instrucción expresa, se imponga o exija del trabajador permanecer localizado o disponible en determinadas fechas o durante determinados tramos horarios (fuera de su jornada laboral ordinaria) para, si fuera necesario y eventualmente, acudir a desarrollar una prestación efectiva de tareas o servicios puntuales a un determinado cliente. El importe del plus de disponibilidad o localización se fijará en atención a las concretas condiciones y exigencias de la misma y del servicio a prestar, estando comprendido en todo caso entre el 5 % y el 25 % del salario base.

4. Plus de fines de semana y festivos y nocturnidad. No se abonará plus de fines de semana, festivos y/o nocturnidad en aquellos supuestos en que los trabajadores hubieran sido contratados específicamente para prestar servicio bajo tales condiciones. En el resto de supuestos y cuando dicha forma de prestación de servicio o jornada no estuviere contractualmente contemplada, se abonará un plus equivalente al 10 % del importe de los salarios devengados por las jornadas prestadas en dicho régimen. Se considerará a tales efectos horario nocturno el comprendido entre las 00.00 y las 06.00 horas y "fin de semana", el período comprendido entre las 15.00 horas del sábado y las 23.59 horas del domingo.

Artículo 39. *Igualdad de remuneración por razón de sexo.* La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias.* Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra con motivo del verano. La paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, la de verano del 1 de julio al 30 de junio.

La cuantía de cada una de ellas corresponderá al importe de una mensualidad de salario base para los trabajadores que trabajen todo el año o la parte proporcional en su caso. Por ello, en atención a las condiciones particulares de la propia actividad y la temporalidad vinculada a los concretos servicios a terceros que determinan especialidades contractuales, el abono de ambas gratificaciones se prorrateará entre las doce pagas mensuales.

#### Capítulo IX

##### **Obligación de no concurrencia**

Artículo 41. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.* Cualquier pacto en materia de concurrencia y/o de permanencia en la empresa deberá ser siempre y en todo caso para su validez, formalizado por escrito individualmente entre la empresa y el trabajador, debiendo existir en cada caso una justificación técnica y económica basada en la especialización profesional con cargo a la empresa, para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico. Dichos pactos, en caso de establecerse, nunca podrán tener una duración superior a dos años.

#### Capítulo X

##### **Plan de Igualdad**

Artículo 42. *Preámbulo.* La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Así mismo que las empresas están obligadas a respetar 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 en la forma que se determine en la legislación laboral. FELIZVITA 2014 SL hace suyos estos principios y es por ello, aunque no está obligada por la citada Ley dado que cuenta con menos de 250 trabajadores, que junto con la representación de los trabajadores se elabora el presente Plan de Igualdad de la empresa FELIZVITA 2014

Artículo 43. *Diagnóstico de situación. Análisis. Composición de la plantilla por sexos.* La empresa emplea a sus trabajadores/as fundamentalmente en estos tres ámbitos de actuación personal de

asistencia a personas dependientes, asistencia y ayuda doméstica y personal de estructura. La composición de la plantilla por sexos en estos ámbitos es el siguiente: Personal de asistencia a dependientes. Predominio de mujeres. Personal de asistencia y ayuda doméstica. Predominio de mujeres. Personal de estructura. Equilibrio entre ambos sexos. Acceso. En los procesos de selección de la empresa no se observa un trato discriminatorio entre hombres y mujeres y la demanda de empleo es similar por parte de hombres y mujeres. Retribución. Del análisis de las retribuciones salariales en cada uno de los ámbitos no se detectan diferencias en los haberes que perciben mujeres y hombres. Promoción. En los puestos de responsabilidad se observa un mayor número de mujeres. Esta circunstancia viene dada por el predominio, en cuanto a número, de los servicios donde todo el personal con responsabilidades de supervisión y organización son mujeres. El reparto de los puestos de responsabilidad entre el personal de estructura es equitativo. Conclusión. La plantilla actual de la empresa está compuesta mayoritariamente por mujeres debido a los ámbitos de actuación de la misma donde tradicionalmente las demandantes de empleo son mujeres. Dados los ámbitos donde se desarrolla la actividad de la empresa y los usos y costumbres de los mismos se considera adecuada la composición de la plantilla. En el presente convenio se establece explícitamente la igualdad de remuneración por razón de sexo. En resumen, no se observan desigualdades de trato y de oportunidades en el ámbito de la empresa.

Artículo 44. *Plan de Igualdad.* A la vista de las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación, se elabora el presente Plan al objeto de conservar como mínimo la situación actual, corregir si hubiera algún desequilibrio no detectado y garantizar la igualdad efectiva en la empresa a lo largo del tiempo. 1. Ámbitos de actuación. • Reclutamiento y selección. • Promoción interna. • Formación. • Retribución. 2. Objetivos y plan de acción. 2.1 Reclutamiento y selección. Objetivos. • Garantizar la igualdad como principio básico, respetándola en las pruebas de selección que se realizará atendiendo exclusivamente criterios de mérito y capacidad. • Impulsar la contratación de hombres y mujeres para los puestos y categorías donde exista desequilibrio. Plan de acción. • En las ofertas de empleo utilizar un lenguaje neutro y huir de las imágenes estereotipadas respecto del género. • En las ofertas de empleo se informará de las características objetivas, las exigencias y condiciones del mismo, sin mención de ningún contenido sexista o sobre la vida privada de los aspirantes. 2.2 Promoción Interna. Objetivos. • Fomentar la promoción profesional de hombres y mujeres en puestos y categorías representativas en igualdad de condiciones. • Asegurar la igualdad de trato y valoración de forma que el criterio de capacitación profesional y actitud sean los únicos que determinen la adjudicación del puesto a cubrir. • En resumen, garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional dentro de la empresa. Plan de acción. • Se publicitará entre la plantilla afectada que los procesos de selección se realizan bajo la premisa de igualdad de oportunidades. Se incidirá en el aumento de candidatos/as del sexo no predominante en el ámbito laboral que corresponda. • Se equilibrará la presencia de hombres y mujeres mediante la discriminación positiva. Por ello se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, aptitud y actitud, se dará preferencia a la promoción de la persona del sexo menos representado en el ámbito laboral de que se trate. 2.3 Formación. Objetivos. • Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones para promover el desarrollo profesional igualitario y su adaptabilidad a cada puesto de trabajo. • Incidir en acciones formativas en materia de igualdad. Plan de acción. • Publicitar y promover la participación del sexo menos representado en los cursos relacionados con los conocimientos y aptitudes necesarios para adaptarse y promocionar en los ámbitos laborales con predominio del otro sexo. • En todas las acciones formativas que se desarrollen en la empresa se introducirá un módulo de materias igualdad.

2.4 Retribución. Objetivos. • Mantener la política salarial actual de igual retribución por razón de sexo. Plan de acción • Se establece en convenio la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

## Capítulo XI

**Formación**

Artículo 45. *Acciones Formativas*. La representación de los trabajadores y la empresa determinarán las necesidades formativas en cada uno de los ámbitos laborales de la empresa. Se establecerán conjuntamente las acciones formativas necesarias para satisfacer estas necesidades. Se pacta expresamente que las acciones formativas se adapten, en la medida de lo posible al Sistema Nacional de Cualificaciones.

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES**

## Área funcional primera

	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRA	TOTAL BRUTO ANUAL
Grupo I	1.228,58	204,76	17.200,08
Grupo II	954,82	159,13	13.367,40
Grupo III	777,97	129,65	10.891,44

## Área funcional segunda

	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRA	TOTAL BRUTO ANUAL
Grupo I	1.228,58	204,76	17.200,08
Grupo II	954,82	159,13	13.367,40
Grupo III	831,59	138,60	11.642,28
Grupo IV	777,97	129,65	10.891,44

## Área funcional tercera

	SALARIO BASE MENSUAL	PRORRATA PAGAS EXTRA	TOTAL BRUTO ANUAL
Grupo I	1.228,58	204,76	17.200,08
Grupo II	954,82	159,13	13.367,40
Grupo III	831,59	138,60	11.642,28
Grupo IV	777,97	129,65	10.891,44

En Madrid a cuatro de noviembre de dos mil diecinueve.

Por la empresa,

Guillermo Molina Valiente

Marta Cuesta López

Por la representación de los trabajadores,

Pedro Cárdenas Carrascal

María Ángeles Pinilla Rodríguez

María Teresa Ruiz Montero

Secretaria

(03/42.058/19)

