

V Convenio Colectivo de empresas de atención domiciliaria. Resumen

VIGOR 2023-2029

Código de Conv. Núm. 79001525011999

(DOGC, 05-11-2020)

Acuerdo parcial de modificación del convenio

(DOGC, 04-12-2025)

RESUM

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tablas salariales
 - 2.2. Horas extraordinarias
 - 2.3. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.4. Festividad y nocturnidad
 - 2.5. Ropa de trabajo y equipos de protección individual
 - 2.6. Paga VI Convenio
 - 2.7. Paga Incentivo Primer Año
 - 2.8. Paga Incentivo Segundo Año
 - 2.9. Complemento bolsa de horas
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada laboral
 - 4.2. Vacaciones
 - 4.3. Jubilación
 - 4.4. Jubilación parcial
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Permisos retribuidos
 - 5.2. Licencias y permisos no retribuidos
 - 5.3. Excedencia voluntaria
 - 5.4. Excedencia forzosa
 - 5.5. Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente; y cuidado de familiares
 - 5.6. Reducción de la jornada para cuidar de un menor o persona con discapacidad
 - 5.7. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento
 - 5.8. Lactancia
6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
 - 6.1. Indemnización por gastos derivados de la prestación del servicio
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato indefinido
 - 7.2. Contratos eventuales
 - 7.3. Contrato en prácticas
 - 7.4. Contratos para la formación y el aprendizaje
 - 7.5. Contrato de obra o servicio determinado
 - 7.6. Contrato a tiempo parcial
 - 7.7. Contrato de relevo
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Seguros de responsabilidad civil y accidentes
 - 11.2. Complemento en caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - 11.3. Complemento en caso de hospitalización en centro hospitalario

Convenio 2023-2029							
2023							
	SMB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.612,37	13,56	22.573,12	3,39	3,39	107,48	18,30
Coordinador/a de gestión	1.289,90	10,85	18.058,62	2,71	2,71	85,98	14,64
Trabajador/a familiar	1.258,65	10,58	17.621,09	2,65	2,65	83,90	14,29
Auxiliar de limpieza	1.079,06	9,07	15.106,79	2,27	2,27	71,93	12,25
2024							
	SMB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.624,46	13,66	22.742,42	3,41	3,41	108,29	18,44
Coordinador/a de gestión	1.299,58	10,93	18.194,06	2,73	2,73	86,63	14,75
Trabajador/a familiar	1.268,09	10,66	17.753,25	2,67	2,67	84,53	14,39
Auxiliar de limpieza	1.134,00	9,54	15.876,00	2,38	2,38	75,59	12,87
2025							

Convenio 2023-2029								
2023								
	SMB		PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.640,70		13,80	22.969,85	3,45	3,45	109,37	18,62
Coordinador/a de gestión	1.312,57		11,04	18.376,00	2,76	2,76	87,50	14,90
Trabajador/a familiar	1.280,77		10,77	17.930,78	2,69	2,69	85,38	14,54
Auxiliar de limpieza	1.184,00		9,96	16.576,00	2,49	2,49	78,93	13,44
2026 – Enero (Plus PB)								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.640,70		13,80	22.969,85	3,45	3,45	109,37	18,62
Coordinador/a de gestión	1.312,57		11,04	18.376,00	2,76	2,76	87,50	14,90
Trabajador/a familiar	1.280,77	12,81	10,88	18.110,09	2,72	2,72	86,23	14,68
Auxiliar de limpieza	1.184,00	11,84	10,06	16.741,76	2,51	2,51	79,71	13,57
2026 – Octubre								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.771,96		14,90	24.807,43	3,72	3,72	118,12	20,11
Coordinador/a de gestión	1.417,58		11,92	19.846,08	2,98	2,98	94,50	16,09
Trabajador/a familiar	1.383,23	13,83	11,75	19.558,89	2,94	2,94	93,13	15,86
Auxiliar de limpieza	1.278,72	12,79	10,86	18.081,10	2,71	2,71	86,09	14,66
2027								
	SMB	PB	PHB	SBA	PHFB/PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a técnico/a	1.922,58		16,17	26.916,07	4,04	4,04	128,16	21,82
Coordinador/a de gestión	1.538,07		12,93	21.533,00	3,23	3,23	102,53	17,46
Trabajador/a familiar	1.500,81	15,01	12,75	21.221,40	3,19	3,19	101,04	17,21
Auxiliar de limpieza	1.387,41	13,87	11,78	19.617,99	2,95	2,95	93,41	15,91

	SMB	PB	A cuenta	PHB	SBA	PHFB/PHDB (1)	PHNB (1)	DFEB (1)	HEB (1)
Coordinador/a técnico/a	2.119,64		74,19	18,45	30.713,59	4,61	4,61	146,24	24,90
Coordinador/a de gestión	1.695,72		59,35	14,76	24.571,04	3,69	3,69	116,99	19,92
Trabajador/a familiar	1.654,64	16,55	58,49	14,54	24.215,47	3,64	3,64	115,30	19,63
Auxiliar de limpieza	1.529,62	15,30	54,07	13,44	22.385,85	3,36	3,36	106,59	18,15
2031									
	SMB	PB	A cuenta	PHB	SBA	PHFB/PHDB*	PHNB*	DFEB*	HEB*
Coordinador/a técnico/a	2.119,64		150,97	19,09	31.788,56	4,77	4,77	151,36	25,77
Coordinador/a de gestión	1.695,72		120,78	15,27	25.431,03	3,82	3,82	121,09	20,62
Trabajador/a familiar	1.654,64	16,55	119,03	15,05	25.063,01	3,76	3,76	119,34	20,32
Auxiliar de limpieza	1.529,62	15,30	110,04	13,92	23.169,35	3,48	3,48	110,32	18,

	Paga VI Convenio	Paga primer año	Paga segundo año
CT	1.100	700	700
CG	1.100	600	600
TF	1.000	600	600
AN	1.000	500	500

(1) Conceptos con «a cuenta convenio»

Detalle siglas	
SMB	Salario mensual bruto
SAB	Salario anual bruto
PHB	Preu hora bruto
PHFB/PHDB	Precio hora domingo y festivo bruto
PHNB	Precio hora nocturnidad bruto
DFEB	Día festivo especial bruto
HEB	Precio hora extra bruta
A cuenta	Precio mensual a cuenta convenio
PB	Plus mensual bolsa de horas

2.2. Horas extraordinarias

Tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida, de acuerdo con el calendario laboral anual individual.

No tendrán la consideración de horas extras, las horas dedicadas a atender las incidencias imprevistas que puedan surgir en el servicio realizado en la jornada diaria de trabajo.

Las horas extras se compensarán en tiempo de trabajo o se abonarán de acuerdo con los importes que se establecen en las tablas salariales.

La elección en cualquier caso será siempre del trabajador. No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de ochenta horas extras.

2.3. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con importe semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera, con importe del 1 de Diciembre al 31 de Mayo y abono el día 15 de Junio, y la segunda, con importe de 1 de Junio al 30 de Noviembre, y abono el día 15 de Diciembre.

2.4. Festividad y nocturnidad

La festividad y nocturnidad se abonarán de acuerdo con los importes que se establecen en las tablas salariales.

Navidad y Fin de año: Por su especial significado se considerarán festivos especiales la Navidad y final de Año. El personal que preste sus servicios el 25 de Diciembre y el 1 de Enero, serán compensados con dos jornadas de descanso equivalentes a las realizadas en este periodo (una correspondiente al festivo y otra por el especial significado del día); el segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

Valor festivo = (Salario mensual x 2/30)

2.5. Ropa de trabajo y equipos de protección individual

Las empresas entregarán a cada trabajador, como protección, la ropa de trabajo que se renovará cada 12 meses y que consistirá en dos batas o dos blusas y pantalones apropiados para el trabajo. La recogida de este material se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo aprovechando las idas en el domicilio de la empresa para reuniones de coordinación o cualquier otro motivo.

La ropa de trabajo se readaptará en los casos de embarazo cuando la evolución de lo mismo así lo aconseje.

Guantes, guantes especiales y mascarillas, o cualquier otro material de protección se aportarán siempre que sean necesarios, de acuerdo con la patología del beneficiario y las tareas a desarrollar en su domicilio.

2.6. Paga VI Convenio

La fecha de pago será la correspondiente al primer mes de prestación del servicio por parte de la empresa o entidad adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de efectos será la correspondiente al mes de diciembre del 2026.

Los importes serán:

- Coordinador/a técnica: 1.100€
- Coordinador/a gestión: 1.100€
- Trabajador/a familiar: 1.000€
- Auxiliar del hogar: 1.000€

2.7. Paga Incentivo Primer Año

La fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del primer año de prestación del servicio por la entidad o empresa adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o de asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de efectos será la correspondiente al mes de diciembre del 2027.

Los importes serán:

- Coordinador/a técnica: 700€
- Coordinador/a gestión: 600€
- Trabajador/a familiar: 600€
- Auxiliar del hogar: 500€

2.8. Paga Incentivo Segundo Año

La fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del segundo año de prestación del servicio por la entidad o empresa adjudicataria del nuevo contrato administrativo.

Para el caso de servicios privados o de asignación del servicio por alguna de las otras fórmulas de provisión de servicios no contractuales o mediante empresas públicas antes establecidas, la fecha de pago será la correspondiente al mes de diciembre del 2028.

Los importes serán:

- Coordinador/a técnica: 700€
- Coordinador/a gestión: 600€
- Trabajador/a familiar: 600€
- Auxiliar del hogar: 500€

2.9. Complemento bolsa de horas

A partir del 1 de enero de 2026 se abonará un complemento salarial mensual por 14 mensualidades al año, equivalente al 1% del salario base anual, para el personal de atención directa dentro de los niveles profesionales de Trabajador/a familiar y Auxiliar de limpieza en reconocimiento de la flexibilidad horaria y disponibilidad que conlleva la bolsa de horas derivada de las necesidades de cobertura de los servicios propia de la naturaleza de la actividad. Los importes del complemento, por cada año de convenio, se establecen en las tablas salariales que se anexan.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Incrementos salariales

Los salarios a percibir por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2029 son los que establecen en las tablas salariales anexas al presente acuerdo parcial de convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales.

Se establecen los incrementos salariales que a continuación se detallan:

- Incremento 2023: se aplicará un 0,5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2022 y con efectos de 1/01/2023, de conformidad con las tablas anexas.
- Incremento 2024: se aplicará un 0,75% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2023 y con efectos de 01/01/2024, de conformidad con las tablas anexas.
- Incremento 2025: se aplicará un 1% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2024 y con efectos de 01/01/2025, de conformidad con las tablas anexas.
- Incremento 2026: se aplicará un 8% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2025 y con efectos de 01/10/2026, de conformidad con las tablas anexas.
- Incremento 2027: se aplicará un 8,5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2026 y con efectos de 01/01/2027, de conformidad con las tablas anexas.

- Incremento 2028: se aplicará un 5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2027 y con efectos de 01/01/2028, de conformidad con las tablas anexas.
- Incremento 2029: se aplicará un 5% sobre las tablas salariales resultantes a fecha 31/12/2028 y con efectos de 01/01/2029, de conformidad con las tablas anexas.

Los incrementos de los años 2023 y 2024 incluyen los incrementos dados a cuenta de acuerdo con el artículo 5 del anterior convenio.

Los incrementos previstos se absorberán y compensarán con cualquier incremento que venga derivado de la normativa en materia de Salario Mínimo Interprofesional.

Los atrasos que se hayan podido devengar, se harán efectivos al mes siguiente de la publicación del convenio.

Las cantidades fijadas en el anexo de las tablas salariales se entenderán por jornada completa realizada, por lo que, en el caso de las jornadas inferiores realizadas serán proporcionales.

Las retribuciones que algunos trabajadores/as puedan percibir por encima de las anteriormente fijadas, se mantendrán como Complemento Personal.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada tipo se establece en 37 horas semanales, resultando un cómputo anual de 1.665 horas.

Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado (3) de este artículo.

La prestación de servicios en días laborables se realizará del lunes al viernes salvo las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados y festivos.

Siempre que las necesidades del servicio lo exijan se utilizarán criterios rotatorios para cubrir los servicios de sábados, domingos y festivos así como la prolongación de la jornada hasta las 22 horas siempre que estos servicios no constituyan un servicio habitual de la jornada de trabajo. En estos casos, el disfrute del descanso semanal se organizará de forma correlativa a la relación de asignación de estos servicios.

Siempre que haya personas trabajadoras que voluntariamente se presten a realizar los servicios fuera de la jornada habitual, la empresa priorizará a dichos trabajadores/as para cubrir los mínimos.

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 semanal en este Convenio.

a. Jornadas continuadas: Las jornadas completas, parciales y especiales continuadas serán en horario diurno comprendido entre las 7 horas y las 22 horas en el periodo de horario oficial de verano y de 7 a 21 horas en el periodo de horario oficial de invierno.

En el transcurso de las jornadas continuadas de 6 o más horas, el personal disfrutará de un descanso de veinte minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo con carácter general.

b. Jornadas partidas: Las jornadas completas partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que tendrá que ser recogido en el propio contrato de trabajo o si procede mediante acuerdo escrito. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 21 o 22 horas dependiendo de si se realizan en el periodo de horario oficial de invierno o de verano respectivamente.

El tiempo de desplazamiento entre el domicilio donde se ha prestado el último servicio antes de la interrupción de la jornada diaria –completa o a tiempo parcial- y el primer domicilio en el que se prestarán servicios después de la interrupción computará como tiempo de trabajo efectivo como si de un trabajador/a de jornada continuada se tratara.

La interrupción entre los dos módulos diarios de la jornada partida –completa o a tiempo parcial- no podrá ser superior a dos horas, salvo pacto individual entre la empresa y el/la trabajador/a.

El pacto sobrevenido de jornada partida será revisable por iniciativa de ambas partes –empresa o trabajador- una vez haya transcurrido un año de su vigencia. En caso de revisión, el trabajador volverá a hacer la jornada ordinaria contratada de origen. La empresa entregará copia a la representación legal de la plantilla de los pactos de jornada partida suscritos y, en su caso, de sus revisiones, respetando la legislación de protección de datos de carácter personal.

2. Jornadas a tiempo parcial: Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas cuando sean inferiores a 25 horas semanales o podrán ser partidas cuando sobrepasen este umbral de acuerdo con lo que se establece por las jornadas cumplidas en este Convenio.

- Hasta 25 horas semanales la jornada a tiempo parcial no podrá ser partida.
- A partir de las 34 horas semanales con carácter general se podrá partir la jornada.
- Para la jornada a tiempo parcial pactada en el tramo entre las 25 horas semanales y las 34, será voluntario para el trabajador aceptar que su jornada sea partida.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 20 horas semanales, salvo las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores, en este caso la duración mínima de la jornada será de 12 horas, salvo los contratos a tiempo parcial para fines de semana o de personas trabajadoras que queden en situación de pluriempleo o pluriactividad en que podrá ser celebrado para una jornada inferior. En este último caso, la persona trabajadora tendrá que acreditar la situación en la empresa y la empresa informará por escrito a la representación legal de la plantilla, sin perjuicio del cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos.

La flexibilidad de las jornadas a tiempo parcial, no puede exceder cada día la media correspondiente a su jornada semanal en más de un 10% de esta jornada semanal, a menos que se hagan horas complementarias.

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 8 y las 21 o 22 horas dependiendo del periodo en que se realicen.

No tendrán la consideración de jornadas a tiempo parcial, a efectos de este artículo, las jornadas especiales reguladas en el apartado tercero.

3. Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales, de fines de semana y/o festivos o cualquier otro 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, o bien de un contrato indefinido, en el cual se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

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

Regulación de la jornada

Dadas las características de la atención domiciliaria, para el caso de que sea necesario modificar la jornada diaria y/o horario de trabajo, se tendrán en cuenta las limitaciones y especificaciones recogidas en el TRLET y en el apartado 3.3. referido a la regularización por la bolsa de horas:

1.- Se podrá modificar o alterar la jornada parcial diaria y el horario de la persona trabajadora en una franja que no sobrepase en dos horas antes y/o después del horario inicialmente asignado.

2.- Cuando se realicen jornadas a tiempo completo se podrá sobrepasar en una hora antes y/o después del horario inicialmente asignado

3.- Bolsa de horas. Se establece una bolsa de horas de carácter y cómputo semestral de un máximo de 40 horas por cada semestre natural del año, de enero a junio y de julio a diciembre, para cubrir las modificaciones de horarios a efectos de la aplicación de los criterios de los párrafos anteriores.

Horas denominadas "negativas". Tendrán esta consideración, las horas retribuidas y no trabajadas por la caída de servicios, sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales.

Horas denominadas "positivas". Tienen esta consideración las horas trabajadas, como consecuencia de la aplicación de este apartado, que excedan la jornada diaria contratada por la persona trabajadora, sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales.

Las personas trabajadoras recibirán mensualmente el registro de las horas, tanto positivas como negativas que hayan generado en el mes. Este registro estará disponible para la representación legal de las personas trabajadoras. La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar copia del registro.

La regularización de las horas positivas y negativas se realizará según se describe en los apartados siguientes:

Regularización de la bolsa de horas:

Cómputo mensual de horas: Sin perjuicio de tener que realizar la regularización de la bolsa de horas semestral, prevista en el párrafo siguiente, la empresa abonará a precio de hora ordinaria, en el mes siguiente a su realización, el 50% de las horas positivas realizadas cada mes y el otro 50% irá a la bolsa semestral para realizar la compensación correspondiente sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas positivas semestrales.

Regularización semestral de horas: Al final de cada semestre se procederá a la regularización de las horas positivas y negativas que hayan resultado tras operar el mecanismo de compensación mensual, de tal manera que, si al finalizar el semestre natural el saldo

de horas resultantes de la regularización es positivo para la persona trabajadora, estas horas serán abonadas como horas extraordinarias en la nómina del mes siguiente. En caso contrario, si el saldo de horas resultante al finalizar el semestre natural es negativo, estas horas negativas no deberán ser recuperadas por la persona trabajadora, y serán consideradas por la empresa como trabajadas, por lo tanto, la empresa no podrá exigir su recuperación tras su regularización semestral.

Criterios de Recuperación: los servicios que decaigan, siempre que sea posible, tienen que ser cubiertos, al menos inicialmente, en la misma franja horaria.

Posteriormente se procederá al reajuste horario del planning para poder atender al usuario/a en la franja horaria que hubiera solicitado o que el cliente considere más idónea.

No se podrán realizar horas que excedan las jornadas si hay trabajadores/ras que deban horas y haya posibilidad de recuperación, y no suponga una modificación de la jornada ordinaria de los trabajadores/ras que puedan realizar estas recuperaciones.

Cuando no se puedan llevar a cabo los criterios establecidos anteriormente para la recuperación, se podrá modificar o alterar la jornada diaria de la persona trabajadora para que trabaje 5 tardes o mañanas al mes (máximo 3 horas al día) según el turno correspondiente, entendiendo que los desplazamientos entre servicios se computarán como tiempo efectivo de trabajo y sin que en ningún momento se puedan superar las 40 horas semestrales establecidas anteriormente. El margen entre jornada de mañana y tarde no podrá ser superior a dos horas. El sistema de aviso de las ofertas de la empresa al trabajador/a así como la respuesta a la oferta del trabajador/a podrá ser cualquier método fehaciente incluido el SMS, o cualquier otro sistema de mensajería electrónica que deje constancia del aviso y con el plazo mínimo de 5 días de preaviso en este supuesto, sin perjuicio de lo que en cada momento establezca el Estatuto de los Trabajadores vigente.

En caso de que la persona trabajadora no realice la oferta de recuperación que la empresa le proponga, se procederá a efectuar el descuento por el tiempo abonado y no trabajado sólo de las horas propuestas a recuperar.

4.-Incidencias: se entenderá por incidencias todas aquellas que puedan surgir en los servicios realizados en la jornada diaria de trabajo y no tendrán la consideración de horas extras, ya que son situaciones que no estaban previamente programadas en el plan semanal o mensual en su caso (imprevistos), y afectan directamente al usuario y, por tanto, requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Los excesos de jornada que en cómputo mensual puedan producirse por tales causas serán regularizados durante el mes que se hayan producido o el inmediato siguiente y serán compensados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a mediante descanso equivalente o a razón del precio hora ordinaria.

Calendarios anuales de la empresa o centro de trabajo. Las empresas elaboraran anualmente el calendario anual que será necesario exponer en un lugar visible en cada centro de trabajo. La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a consulta y emisión de informe con carácter previo a la elaboración del calendario. Las empresas podrán distribuir en el calendario anual la jornada de 37 horas semanales de media de manera que en ningún caso se excedan las 40 horas semanales ni la jornada total anual de 1665 horas.

Calendarios anuales individuales: al principio de cada año, la empresa deberá entregar a cada trabajador/a un calendario de trabajo individualizado, en el que consten: los días de trabajo, incluyendo el tiempo dedicado a la coordinación, así como los descansos y días festivos previstos (incluyendo las vacaciones a efectos de cómputo, pero que deberán ratificarse entre el trabajador y la empresa con una antelación mínima de dos meses antes de su disfrute, tal y como prevé el Estatuto de los Trabajadores), con las especificaciones de distribución de jornada anual y semanal establecidas en el anterior apartado.

También constará en este calendario como es la jornada diaria, así como el horario según la franja horaria correspondiente.

Los calendarios laborales individuales se comunicarán a los representantes de la plantilla y a los delegados/as sindicales si los hay.

Se consideran como tiempo efectivo de trabajo con carácter general, los desplazamientos de servicio a servicio, las coordinaciones, la pausa para el descanso y el tiempo de trabajo que corresponda a cada permiso establecido en el artículo 33 de este convenio.

Recuperación: Los servicios que decaigan, siempre que sea posible, tienen que ser cubiertos, al menos inicialmente, en la misma franja horaria.

Posteriormente se procederá al reajuste horario del planning para poder atender al usuario/a en la franja horaria que hubiera solicitado o que el cliente considere más idónea.

No se podrán realizar horas que excedan las jornadas si hay trabajadores/as que deban horas y haya posibilidad de recuperación, y no suponga una modificación de la jornada ordinaria de los/las trabajadores/as que puedan realizar estas recuperaciones.

Las horas adelantadas por los trabajadores/as, se compensarán con las horas retribuidas y no trabajadas por la caída de servicios, sin que en ningún momento se pueda superar las 80 horas anuales establecidas anteriormente, que se tendrían que regularizar, de forma y manera que si al finalizar el año natural el saldo de horas resultantes de la compensación es positivo para el trabajador/a estas serán abonadas como horas extraordinarias. En cualquier caso, la empresa compensará como máximo a 31 de Diciembre de

cada año, tanto el exceso como el defecto de horas generados en los meses de Enero a noviembre del año corriente. El exceso o defecto de horas generado durante el mes de Diciembre, podrá ser compensado hasta el 31 de enero del año siguiente.

En estos supuestos si el saldo de jornada es positivo para el/la trabajador/a las horas excedidas serán abonadas como horas extraordinarias en la nómina siguiente a la finalización del periodo de regularización.

Cuando no se puedan llevar a cabo los criterios establecidos anteriormente para la recuperación, se podrá modificar o alterar la jornada diaria del trabajador/a para que trabaje 5 tardes o mañanas en el mes (máximo 3 horas al día) según el turno correspondiente, entendiéndose que los desplazamientos entre servicios se computarán como tiempo efectivo de trabajo. El margen entre jornada de mañana y tarde no podrá ser superior a dos horas.

Caso que el trabajador/a rehusara una oferta de recuperación que la empresa le proponga, se procederá a efectuar el descuento por el tiempo abonado y no trabajado. El sistema de aviso de las ofertas de la empresa al trabajador/a así como la respuesta a la oferta del trabajador/a podrá ser cualquier método fehaciente incluido el SMS, o cualquier otro sistema de mensajería electrónica que deje constancia del aviso y con un plazo mínimo de 24 horas.

Incidencias: Se entenderá por incidencias todas aquellas que puedan surgir en los servicios realizados en la jornada diaria de trabajo y no tendrán la consideración de horas extras, ya que son situaciones que no estaban previamente programadas en el plan semanal o mensual si procede (imprevistos), y afectan directamente al usuario y, por lo tanto requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Los excesos de jornada que en cómputo mensual puedan producirse por tales causas serán regularizados durante el mes que se hayan producido y serán compensados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a mediante descanso equivalente o a razón del precio hora ordinaria.

4.2. Vacaciones

Las vacaciones serán de 22 días laborables.

En las contrataciones inferiores a un año se prorratearán los días establecidos de acuerdo con los meses que marque el contrato de trabajo.

Todas las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, y se podrán posponer algún día o periodo de corta duración en el mes de enero del año siguiente, a petición del interesado y de acuerdo con la empresa.

Los cuadros de vacaciones se fijarán públicamente en el primer mes del segundo trimestre natural del año y no podrán ser modificados de forma unilateral en los dos meses anteriores al inicio de las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de los supuestos contemplados en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores en sus apartados 4, 5 y 7, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4.3. Jubilación

En esta materia y durante su vigencia, este Convenio colectivo se remitirá a la legislación reguladora en vigor.

4.4. Jubilación parcial

Los trabajadores/as a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial de acuerdo con la empresa, siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo, después de cumplir la edad reglamentaria según el periodo cotizado vigente en cada momento según el año del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, siempre que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial, computando a estos efectos la antigüedad acreditada en la empresa anterior y se ha producido una sucesión de empresa, y un periodo previo de cotizaciones mínimo de 33 años.

El trabajador jubilado parcialmente tendrá que reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 50 por ciento, o del 75 por ciento en el supuesto de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un

contrato de duración indefinida.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.

Lo que se ha pactado en este artículo queda condicionado a los cambios normativos en materia de Seguridad Social que se puedan producir durante la vigencia del Convenio.

Las previsiones de este artículo no obstan la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación parcial vigente a 31 de diciembre de 2012 en virtud de los planes de jubilación pactados entre la empresa y la representación legal de la plantilla de acuerdo con el que preveía la Disposición final doceava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo que extendió la posibilidad de aplicación de la legislación anterior a 1 de enero de 2013.

5. Permisos y excedencias

5.1. Permisos retribuidos

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente que será considerado tiempo efectivo trabajado a todos los efectos, según el tiempo que corresponda a cada permiso.

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o uniones estables de pareja de acuerdo con lo que establece el Libro Segundo del Código Civil catalán en el artículo 234 punto 1 y 2-, que se podrán disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha de registro y podrán sumarse al periodo de vacaciones a petición de la persona trabajadora de acuerdo con la empresa.
Habrá que demostrar este inicio de vida en común mediante la correspondiente inscripción de pareja estable o de hecho en cualquier registro público o mediante acta notarial.
En relación a este permiso, su disfrute se iniciará el primer día laborable siguiente al momento del hecho causante.
- b. Tres días laborables en caso de defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de conviviente o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el personal necesite hacer un desplazamiento a este efecto fuera de la provincia, a no ser que la distancia fuera inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días.
Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal y acuerdo con la empresa.
- c. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Los progenitores tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, de las cuales dos horas serán con la percepción de las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- d. Por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Las parejas que optan por la adopción, guarda con hasta de adopción o el acogimiento tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- e. Los progenitores con hijos con discapacidad tienen derecho a permisos de ausencia del puesto de trabajo remunerados para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo.
- f. Un día por traslado del domicilio habitual.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos previstos en el apartado d) del artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.
- h. A los permisos por el tiempo necesario para contribuir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes finales, parciales o los que liberan materia. El personal que quiera disfrutar tendrá que preavisar con tiempo suficiente y justificar el tipo de examen y su concurrencia al mismo. Los permisos retribuidos quedan limitados a dos convocatorias al año por asignatura y curso académico. Quedan excluidos de retribución los permisos para contribuir a exámenes o actividades formativas de carácter coyuntural y los que superen las dos convocatorias por asignatura y curso académico. Se entiende por tiempo necesario el periodo que va desde el inicio de la jornada hasta la finalización del tiempo de desplazamiento necesario para volver al trabajo una vez finalizada la prueba. El personal que trabaja de noche disfrutará de este permiso la noche anterior al examen y comprenderá toda su jornada.
- i. Todo el personal disfrutará del tiempo indispensable para la asistencia al consultorio médico para pruebas diagnósticas y visitas a especialistas de la red de utilización pública, con aviso previo y justificación posterior.
- j. 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 laboral.

- k. Dos días por asuntos propios que no habrá que justificar. Para su disfrute se tendrán que solicitar con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute, salvo casos de urgente necesidad justificada. Para que nazca el derecho al disfrute de estos días se tendrá que haber prestado servicios en la empresa de manera ininterrumpida previa a su solicitud durante un periodo de tres meses.
- l. Los/las trabajadores/as con jornada partida podrán disfrutar de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para visitar al médico de atención familiar y comunitaria del sistema público de salud, siempre y cuando acrediten la incompatibilidad horaria entre su jornada de trabajo y el horario de atención de su médico de cabecera.
- m. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo menor de dieciséis años al médico, siempre y cuando acrediten la incompatibilidad horaria entre su jornada de trabajo y el horario de atención del médico. Quien quiera disfrutar lo tendrá que preavisar a la empresa con suficiente antelación, salvo que se trate de una urgencia médica, y justificar con posterioridad el acompañamiento.
- n. Para la realización de las tareas sindicales o de representación de personal previstas legalmente o en el presente Convenio.

Salvo regulación expresa al articulado del presente Convenio, la determinación del tiempo indispensable para el disfrute de permisos tendrá en consideración los tiempos de desplazamiento.

5.2. Licencias y permisos no retribuidos

Los/las trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a adaptar su jornada para acompañar a los Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz (CDIAP) a los hijos menores de seis años que necesitan recibir este tipo de atención. La adaptación de la jornada tendrá que ser solicitada con una antelación de 15 días a la fecha de efectividad, a menos que no sea posible cumplir con el plazo de preaviso por razones imputables a la planificación del CDIAP, así como el/la trabajador/a tendrá que preavisar también en un plazo de quince días la finalización del periodo de adaptación que salvo acuerdo entre las partes finalizará cuando el hijo cumpla 6 años.

Asimismo tendrán derecho a un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o visitas en estos centros. Este permiso tendrá que ser solicitado con suficiente antelación y se tendrá que justificar la asistencia con posterioridad a su disfrute.

Cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa sólo uno de ellos podrá disfrutar del derecho de adaptación de la jornada y/o del permiso no retribuido a menos que sea requerida la presencia de ambos progenitores por el CDIAP.

5.3. Excedencia voluntaria

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

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

Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días (para el puesto de trabajo de coordinador/a técnico) o quince días (para el resto de puestos de trabajo) a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, teniendo que recibir contestación asimismo escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

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

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

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su grupo profesional y si en una inferior y deseara 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.

En ningún caso, excepto concesión concreta a este respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

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

Excedencia voluntaria por conciliación

El personal con una antigüedad en la empresa de como mínimo un año, podrá solicitar por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, una excedencia no retribuida por un máximo de seis meses que no computará a efectos de antigüedad y que tendrá una

duración mínima de un mes. La excedencia no podrá coincidir con los meses de Julio, Agosto y Septiembre y se tiene que solicitar con una antelación mínima de 20 días a la fecha de inicio, excepto en casos de urgente necesidad. Una vez solicitada la excedencia no podrá disfrutar de una nueva hasta pasados seis meses de trabajo efectivo. A la finalización de la excedencia voluntaria por conciliación el personal tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo.

5.4. Excedencia forzosa

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

- a. Designación o elección de un cargo público.
- b. El personal que sea escogido para un cargo sindical de ámbito local o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

5.5. Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente; y cuidado de familiares

- a. Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al 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, si procede, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin al anterior.

El periodo 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 a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros dieciocho (18) meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El ejercicio simultáneo de este derecho, para un mismo sujeto causante, para los dos progenitores, padres adoptivos o acogedores que trabajen en una misma empresa, sólo podrá ser limitado por esta por razones justificadas de funcionamiento. Una vez finalizado el periodo de 18 meses la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- b. Excedencia por cuidado de familiares. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender el 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 si mismo y no ocupe actividad retribuida. Este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación tendrá que ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo el primer año y transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5.6. Reducción de la jornada para cuidar de un menor o persona con discapacidad

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 realice una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos según la normativa vigente en cada momento.

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 se pueda valer por si mismo y que no ocupe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa o necesidades del servicio.

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 aquella, 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, continúa y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Se considerará enfermedad grave a efectos de este párrafo las reguladas en el Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o cualquier otro que lo sustituya o actualice.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a tendrá que preavisar la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.7. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento

1. Permiso por nacimiento: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales son de obligatorio cumplimiento las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y las cuales se tendrán que disfrutar a jornada completa con el fin de asegurar la protección de la salud de la madre.

A partir de la entrada en vigor del Real decreto ley 6/2019, de 1 de Marzo, eso es desde el 1 de Abril de 2019 y hasta el 31 de Diciembre de 2019, en el caso de nacimiento, el otro progenitor diferente de la madre biológica tendrá un periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las 2 primeras, las tendrá que hacer de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes 6 semanas, se adecuará a lo que dispone la normativa legal vigente.

A partir del 1 de Enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor que no sea la madre biológica contará con un periodo de suspensión total de 12 semanas, de las cuales las 4 primeras tendrá que disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión no obligatoria. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo que dispone la normativa legal vigente.

A partir del 1 de Enero de 2021, cada progenitor disfrutará del mismo periodo de suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas de obligatorio cumplimiento ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y las cuales se tendrán que disfrutar a jornada completa para el cumplimiento de los deberes derivados del cuidado del menor.

La duración de la suspensión variará en los supuestos de parto múltiple y en los de hijo/a con discapacidad, de conformidad con lo previsto legalmente.

En caso de muerte de la madre biológica, con independencia que esta trabajara o no, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que estar hospitalizado después 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 este 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 que necesiten el recién nacido requiera, por alguna condición clínica, hospitalización posterior al parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se amplía en tantos días como los que el nacido se encuentre en centro hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. Permiso por adopción, guarda con finalidad de adopción y acogimiento. A partir de la entrada en vigor del Real decreto ley 6/2019, de 1 de Marzo, eso es desde el 1 de Abril de 2019 y hasta el 31 de Diciembre de 2019, en los supuestos de adopción, guarda con finalidad de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 6 semanas para cada adoptante o guardador, a disfrutar a tiempo completo de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogimiento.

Adicionalmente, dispondrá de un total de 12 semanas de disfrute voluntario, de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial por la que constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogimiento. De estas 12 semanas, cada progenitor puede disfrutar individualmente de hasta un máximo de 10 semanas, siendo las otras 2 restantes a disposición del otro progenitor.

A partir del 1 de Enero de 2020, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas, a disfrutar a tiempo completo de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogimiento.

Adicionalmente, dispondrá de un total de 16 semanas de disfrute voluntario, de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial por la que constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con finalidades de adopción o acogimiento. De estas 16 semanas, cada progenitor puede disfrutar individualmente de hasta un máximo de 10 semanas, siendo las otras 6 restantes a disposición del otro progenitor.

A partir del 1 de Enero de 2021, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 16 semanas, de las cuales las

primeras 6 se disfrutarán de manera ininterrumpida y a tiempo completo, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guardia con finalidades de adopción o acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de manera acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con hasta de adopción o de acogimiento. La suspensión de las 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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 prevista para cada caso en este apartado, se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución de la constitución de la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio a otro adoptante, guardador con finalidades de adopción o acogedor.

La persona trabajadora tendrá que 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 en la misma empresa, esta podrá limitar su disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias para razones fundamentadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En caso de que los dos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, pudiendo disfrutarse en periodos semanales de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Estos se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajador afectada.

5.8. Lactancia

Se tendrá el derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones de media hora, sin pérdida de retribución, para las personas trabajadoras que cuiden de un lactante hasta que este cumpla los 9 meses de edad. De la misma manera, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del disfrute del permiso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho para el mismo sujeto causante, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que tiene que comunicar por escrito.

Cuando los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parte o adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante llegue a los 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o en otro compatible con su estado.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a tendrá que preavisar a la empresa con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda

6.1. Indemnización por gastos derivados de la prestación del servicio

Los gastos que las personas trabajadoras puedan tener derivados de la prestación del servicio, tales como: comunicaciones telefónicas, transporte público, transporte en vehículo privado, etc., irán siempre a cargo de la empresa que, previa su justificación, les serán abonados.

Cuando se utilice vehículo propio se indemnizará el kilómetro a los siguientes importes:

- Años 2023 y 2024 a 0'20 euros/kilómetro.

- Años 2025, 2026 y 2027 a 0,26 euros/kilómetro.
- Año 2028 a 0,34 euros/kilómetro.
- Año 2029 a 0,36 euros/kilómetro.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato indefinido

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual en el legalmente establecido para el periodo de prueba, así como el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

7.2. Contratos eventuales

Los que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan estas causas.

Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida se podrá prorrogar, por una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

7.3. Contrato en prácticas

Son aquellos que se conciertan con quienes está en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se celebre con un trabajador/or con discapacidad, siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, de acuerdo con las reglas establecidas por el Estatuto de los trabajadores y en este Convenio.

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas según la legislación vigente tiene que tener los mismos derechos, excepto los económicos, que los especificados por las personas trabajadoras que ocupen el mismo puesto de trabajo, con las particularidades siguientes:

- Las retribuciones no pueden ser inferiores al 80% el primer año o al 85% el segundo año, de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo.
- La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
- Ningún trabajador/ora no puede ser contratado en esta modalidad si ya ha sido contratado en prácticas antes, en la misma empresa o en una diferente, por un tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

7.4. Contratos para la formación y el aprendizaje

Se regularán de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria establecida para esta modalidad contractual en el Estatuto de los trabajadores y normas que lo desarrollan.

Todo el personal contratado en la modalidad de formación se tiene que regir según la legislación vigente, con las particularidades siguientes:

- Sólo se pueden realizar estos contratos a las personas trabajadoras que tengan menos de 25 años, excepto si el contrato se concierta con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social previstos a la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.
- La duración máxima de estos contratos será de dos años y la mínima de 1 año.
- Las retribuciones no pueden ser inferiores al 80% el primer año o al 85% el segundo año, de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo para el cual se hace la formación, proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

- d. A los efectos de antigüedad, el periodo de formación realizado se tiene que computar.

La Comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que tiene que tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como, velará por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

7.5. Contrato de obra o servicio determinado

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato tienen que suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto a la prestación, como la obra o servicio que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción en el centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio para la cual se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

Se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- a. El contrato tendrá que especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del Servicio de Atención Domiciliaria concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del Servicio de Atención Domiciliaria a uno o varios usuarios concretos. Tendrá que constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del Servicio de Atención Domiciliaria o, si procede, el usuario/a concreto al que se presta el servicio.
- b. Las personas trabajadoras sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, tanto en caso de pérdida de la contrata como del servicio por cualquier causa, y siempre que se den las circunstancias exigidas en el presente Convenio.
- c. El contrato por obra o servicio determinado no podrá tener una duración superior a tres años.

7.6. Contrato a tiempo parcial

Se regirán por el dispuesto en la normativa legal vigente. No podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 40 por ciento de la jornada ordinaria contratada anual. Y el número de horas complementarias voluntarias de las personas trabajadoras con contrato indefinido no podrán exceder del 20 por ciento de la jornada ordinaria contratada.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del/la trabajador/a, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- 1. La atención de responsabilidades familiares por razones de guarda legal de un menor de 12 años o de una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida o para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.
- 2. Por necesidades formativas siempre que el trabajador acredite incompatibilidad horaria.
- 3. Por incompatibilidad con otro contrato de trabajo a tiempo parcial.

7.7. Contrato de relevo

Se podrá celebrar contrato de relevo para sustituir parcialmente al personal que acceda a la pensión de jubilación de forma parcial, con las condiciones señaladas en la legislación vigente.

Copias básicas: De acuerdo con el artículo 64.4 c) segundo párrafo del Estatuto de los trabajadores, se entregará una copia básica de todos los contratos de trabajo a los representantes legales de la plantilla en el plazo máximo de 10 días desde la formalización de los mismos. En el supuesto de contratación en la modalidad de prácticas, se entregará también a la representación legal de los trabajadores/as la titulación de la persona contratada.

Estabilidad en el empleo: Las empresas se comprometen a rebajar sustancialmente en el periodo de vigencia del presente Convenio el grado de temporalidad en el trabajo y, a este efecto, se propone impulsar este compromiso de manera tal que el último año de vigencia del Convenio se llegue, como mínimo, al 50% de trabajadores/se fijos de plantilla con contrato indefinido en cada una de las empresas de más de 100 trabajadores/se y del 34% en el resto de empresas.

Asimismo se comprometen a aumentar las jornadas parciales hasta el total semanal, a medida que surjan nuevos servicios, siempre que sea compatible con la jornada que se está realizando y siempre que sea solicitado por la persona trabajadora, teniendo en

cuenta a estos efectos su antigüedad y disponibilidad en el servicio.

8. Periodos de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, se somete a un periodo de prueba que se tiene que formalizar por escrito y que no puede exceder del que indica la tabla siguiente:

- Dos (2) meses para personal con puesto de trabajo de Coordinación técnica.
- Un (1) mes para el resto de puestos de trabajo profesionales.

Durante el periodo de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el periodo trabajado.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

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

Faltas leves

1. El retraso, o negligencia 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 higiene y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, 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 falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.
9. La no utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Faltas graves

1. 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.
2. El abuso de autoridad en el cumplimiento de funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como compañeros/as y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del domicilio del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. La utilización de tiempo, uniformes o materiales de la empresa (teléfonos móviles, smartphones, tabletas, PC...) en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa (teléfonos móviles, smartphones, tabletas, PC...), así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa cuanto antes mejor la no realización de un servicio al usuario.
12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan intervenido sanciones por las mismas.
13. El incumplimiento de las normas o medidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo se puedan derivar riesgos para la salud e integridad física, caso en que la tipificación de la falta será de muy grave.

14. La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a aquello dispuesto en los códigos y protocolos de uso de los medios establecidos por la empresa.
15. El incumplimiento en materia del registro de jornada establecido por la empresa.

Faltas muy graves

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un periodo 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/as de trabajo, usuarios o en la empresa, durante el cumplimiento de sus tareas fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar esta incapacidad.
5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
6. Los maltratos de palabra o de obra compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y reyertas con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración económica, material o de favor, del usuario o de terceros.
12. Acoso sexual.
13. Acoso laboral (mobbing).
14. Acoso en razón de la orientación sexual, de la identidad de género o de la expresión de género.
15. La reincidencia en falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que hubiera intervenido sanción.
16. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona usuaria o cualquier dato personal protegido por la legislación vigente.
17. El incumplimiento de las normas o medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo se puedan derivar riesgos para la salud e integridad física.

9.2. Sanciones

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

Por faltas leves

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

Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

9.3. Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para que tome conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de empresa o Delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de empresa, Delegados/as de personal o Delegados/as sindicales, tanto si se encuentran en activo de sus cargos sindicales como si incluso se encuentran en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves en los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa tendrá que notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de esta petición al menos con la antelación mínima de:

- 30 días naturales para el personal con el puesto de trabajo de Coordinador/a técnico/a.
- 15 días naturales para el resto de puestos de trabajo.

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

La empresa viene obligada a justificar recepción de las comunicaciones efectuadas por el trabajador/a.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Tendrá que estar asegurado todo el personal de las empresas que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines RNT (antiguo TC2), así como, nominalmente todos los trabajadores/as en situación de excedencia forzada.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

- Responsabilidad civil: En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que pueden ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros.
- Accidentes individuales: En caso de accidente sufrido por los asegurados, la causa que lo produzca, en el ejercicio de la profesión en cualquier parte del mundo, y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 18.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 18.000 euros.

11.2. Complemento en caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social en función de la gravedad del accidente, de la siguiente manera:

En el supuesto de que la IT derive de un accidente de trabajo calificado como muy grave, grave y/o en caso de enfermedad profesional, la persona trabajadora accidentada percibirá un complemento de la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por cien de la retribución mensual salarial de la persona trabajadora desde el primer día de baja laboral hasta la fecha en que sea dada de alta.

En el supuesto de que el accidente laboral sea calificado como leve la persona trabajadora accidentada percibirá un complemento de la prestación de Seguridad Social hasta el 90 por ciento de la retribución mensual salarial desde el primer día de baja laboral hasta el séptimo día y hasta el 100 por cien a partir del octavo día hasta la fecha en que sea dada de alta. La recaída se entenderá como una nueva baja excepto en cuanto al periodo de carencia que será acumulable al de la primera baja.

11.3. Complemento en caso de hospitalización en centro hospitalario

En caso de hospitalización derivada de Incapacidad Temporal la persona trabajadora percibirá un complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por cien de la retribución mensual salarial durante los días de hospitalización.

[Descargar pdf](#)

[Aviso legal](#) [Política de Privacidad](#)

© Planificación Jurídica. 2024