

## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO “CONSORCIO DE SERVICIOS SOCIALES”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de empresa “Consortio de Servicios Sociales” con código de Convenio 02001322012008 para el período 1/1/2017 al 31/12/2017 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de empresa “Consortio de Servicios Sociales”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### CONVENIO COLECTIVO “CONSORCIO SERVICIOS SOCIALES” DE LA PROVINCIA DE ALBACETE

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito funcional, personal, territorial y temporal.

1.1. Base jurídica.

El presente Convenio Colectivo, fundamenta su base jurídica en la Constitución Española de 1978, especialmente en sus artículos 7, 28 y 37, en el capítulo IV del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; así como en la demás legislación que sobre negociación colectiva le sea de aplicación.

1.2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que se rigen las condiciones del personal laboral del Consorcio de Servicios Sociales de la provincia de Albacete, entendiéndose como tal a toda trabajadora o trabajador que manteniendo relación jurídico-laboral con el Consorcio, cualquiera que sea su duración, preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias del mismo.

Igualmente será de aplicación, con las necesarias adaptaciones, a quienes tengan por diversos motivos suspendidos los contratos de trabajo con reserva de puesto de trabajo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación:

a) El personal de alta dirección.

b) El personal becario o de colaboración social.

c) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia, buena vecindad y los trabajos familiares, en los términos previstos por el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es aplicable en todos los centros de trabajo y unidades directamente dependientes del Consorcio de Servicios Sociales, considerándose como tales las existentes en el momento de la adopción de este Convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

2.1. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Albacete (en adelante BOP).

Los efectos económicos de este Convenio, tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 2017, excepto en aquellos supuestos en los que expresamente el Convenio prevea otra cosa.

Hasta la publicación del texto del Convenio en el BOP, serán de aplicación las normas contenidas en el mismo.

#### 2.2. Duración.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación durante el ejercicio económico de 2017. Para el ejercicio económico 2016, tal como establecía el Convenio anterior este quedó prorrogado y por tanto es de aplicación en todo su contenido el ejercicio 2016.

#### 2.3. Prórroga.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya, sin que a tal efecto sea precisa la expresa denuncia con antelación alguna de las partes intervinientes.

En caso de que se produjese la denuncia del presente Convenio Colectivo, igualmente se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

#### 2.4. Denuncia.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio Colectivo a partir del 1 de octubre de 2017, debiendo constituirse la comisión negociadora en el plazo de un mes desde su denuncia.

Si la denuncia no se efectuase antes del 1 de enero de 2018 se incrementarán todos los conceptos salariales, en el porcentaje que prevea la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y sucesivos.

Antes del transcurso de un mes desde la denuncia del Convenio Colectivo, la representación sindical de los trabajadores presentará un proyecto de Convenio Colectivo que ha de ser objeto de negociación, debiendo negociarse sobre la base del mismo.

#### Artículo 3.– Cláusula de garantía.

Previa consulta a la comisión paritaria de seguimiento, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio en caso de duda, o ambigüedad, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma más beneficiosa para las/os trabajadoras/es.

Cuando el Consorcio de Servicios Sociales tenga conocimiento a través de al menos una sentencia favorable a los intereses de parte de algún/a trabajador/a, siempre que no exista impedimento legal y se den las mismas circunstancias, aplicará el resultado de la misma al resto del personal laboral afectado por este Convenio.

#### Artículo 4.– Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio.

Para la interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento y aplicación del mismo. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la firma del presente Convenio y se compondrá por 1 miembro de cada una de las partes, de entre las cuales se nombrará un Presidente, designándose un Secretario, de común acuerdo entre las partes, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria deberá reunirse siempre que lo solicite una de las partes, debiendo celebrarse la reunión en el plazo de cuatro días desde la convocatoria, pudiéndose utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, con voz pero sin voto en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones en número no superior a dos, respectivamente.

Se dota a la Comisión Paritaria de competencias para conocer y solventar las discrepancias en la inaplicación del Convenio conforme lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET en relación con el artículo 82.3 ET y de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 5.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 6.– Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará al Consorcio Provincial de Servicios Sociales de Albacete y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 7.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

2.– Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Medidas relativas al acoso sexual:

– Manifiesto de rotundo rechazo ante comportamiento de carácter o connotación sexual.

– Compromiso de colaboración en prevención, detección, corrección y sanción.

Artículo 8.– Normativa supletoria.

En lo no dispuesto en el presente Convenio, y respetando el principio de jerarquía normativa, será de aplicación supletoria las normas legales que en cada caso concurren.

## CAPÍTULO II

### ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 9.– Plantilla de personal.

La plantilla de personal del Consorcio, previa negociación con la representación de los/as trabajadores/as, se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 10.– Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal del Consorcio de acuerdo con las necesidades del servicio, y comprenderán la totalidad de los puestos dotados presupuestariamente reservados al personal laboral y, si los hubiera, al personal funcionario, eventual y al personal directivo profesional.



La relación de puestos de trabajo (RPT) indicará:

- a) Código de identificación del puesto de trabajo.
- b) Denominación del puesto de trabajo y el número de plaza que existan en cada uno de ellos.
- c) Tipo de jornada de trabajo.
- d) Grupo y categoría profesional al que este adscrito.
- e) Complemento de puesto.
- f) Requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.
- g) Servicio, unidad o localización del puesto de trabajo.
- h) Forma de provisión del puesto de trabajo.
- i) En su caso, si se trata de un puesto de trabajo a amortizar.

Dado el carácter público de este instrumento de gestión, será objeto de publicación en la sede electrónica y en el tablón de anuncios.

Artículo 11.– Selección y provisión de plazas y puestos.

11.1. Selección y acceso.

La selección y el acceso del personal laboral del Consorcio de Servicios Sociales, se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa vigente de aplicación.

La convocatoria de cualquier procedimiento de selección se basará en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

11.2. Provisión.

La provisión de los puestos de trabajo por el personal laboral con contrato de trabajo de duración indefinida se llevará a cabo a través de los siguientes procedimientos:

- a) Ordinario: Concurso.
- b) Especial: Libre designación, en el supuesto de que las características del puesto lo justifique.
- c) Temporal: Comisión de servicios y adscripción provisional.
- d) Movilidad: Movilidad por causa de violencia de género, por motivos de salud y por permuta.

Artículo 12.– Bolsas de trabajo.

El funcionamiento de las bolsas de trabajo creadas por el Consorcio de Servicios Sociales para la contratación laboral temporal se ajustará a las normas aprobadas por la Junta General a tal efecto y al resto de normativa aplicable.

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN DE TRABAJO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

Artículo 13.– Organización y racionalización del trabajo.

a) Organización. La organización práctica del trabajo corresponde a los órganos de Gestión y Administración del Consorcio. Se realizará con la audiencia de la representación sindical de los/as trabajadores/as.

b) Racionalización del trabajo. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1.– Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procedimientos.

2.– Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los/as trabajadores/as.

c) La representación sindical de los/as trabajadores/as será oída siempre que sea preceptivo en todas aquellas cuestiones que afecten al personal.

Artículo 14.– Criterios de asignación de casos.

14.1. Cuando se produzca el alta de un usuario/a del Servicio de Ayuda a Domicilio y el Consorcio de Servicios Sociales proceda a la asignación de la auxiliar correspondiente se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) El caso se le asignará a la Auxiliar del SAD que en ese momento tenga el menor número de horas de contrato, es decir, se incluirán en el cómputo las horas de servicio vinculadas a usuarios/as en situación de baja temporal.

b) Cuando haya más de una auxiliar con el mismo número de horas de contrato se tendrá en cuenta para la asignación a aquella trabajadora cuyo contrato en vigor sea de más antigüedad.

En el caso de que más de una Auxiliar cumplan el requisito a) y b), se tendrá en cuenta, para la asignación, el orden en que quedaron en la bolsa de trabajo y si ésta no existiera, por sorteo.

14.2. Cuando se vuelva a dar el alta a un/a beneficiario/a dado de baja previamente, se seguirá el mismo

criterio de asignación establecido en las estipulaciones anteriores. Solamente continuará la auxiliar que lo tenía asignado con el mismo caso siempre y cuando dicha auxiliar continúe prestando el SAD a miembros de la misma unidad familiar y por lo tanto se efectúe una baja y alta a la vez. Si el servicio se viese interrumpido, en algún momento a dicha unidad familiar, se estará a las estipulaciones anteriores.

14.3. De dicho acuerdo quedan excluidos aquellos usuarios cuya prestación se realice en pedanías u otros municipios, en cuyo caso se atenderá a otros criterios de selección, tales como el hecho de que la Auxiliar ya tenga algún usuario/a en esa misma población/pedanía o una racionalización de los costes de kilometraje y desplazamiento por la cercanía. En tales supuestos el Consorcio de Servicios Sociales podrá realizar reajustes y reorganización del servicio en estos municipios con intención de reducir dichos gastos y con criterios de proximidad a los centros de trabajo.

En aquellos supuestos en los que se proponga, por los Servicios Sociales de base, la conveniencia de que un usuario sea atendido por una determinada auxiliar, a la cual no le correspondería asignarle el caso; la empresa, recabará los informes pertinentes para que de forma razonada no se tenga en cuenta lo establecido en el punto 14.1. En caso de atender dicha propuesta, la empresa, podrá equilibrar el incremento horario con una redistribución horaria entre auxiliares.

14.4. La empresa procurará redistribuir las horas del/la Auxiliar del SAD que se encuentre de vacaciones o en situación de IT (sin incluir las horas de desplazamiento), entre los/las trabajadores/trabajadoras que se encuentren prestando servicios.

14.5. Cuando el usuario se ausente por un período igual o superior a dos meses y mediante comunicación telefónica de la Auxiliar de esta situación; se dejará el caso pendiente de asignación y se modificará el contrato de la trabajadora afectada, asignando de nuevo el caso a su regreso en los mismos términos que una alta nueva. Asimismo, el período de ausencia de dos meses, podrá ser incrementado o disminuido por la empresa, de forma motivada en atención a las características del caso.

14.6 Cuando una trabajadora solicite reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar y con el fin de garantizarle la jornada que tenía en el momento que se le concedió dicha reducción; se procederá del siguiente modo:

Si a la finalización de dicha reducción la trabajadora tiene la misma o superior jornada de trabajo, se procederá según lo establecido en el punto 14.1.

Si por el contrario esta jornada de trabajo fuese inferior a la que tenía en el momento de la concesión de su reducción, tendrá preferencia como máximo en la asignación de los tres primeros casos.

Si con la asignación de uno o dos casos alcanzase o superase dicha jornada de trabajo quedará sin efecto el máximo establecido en el párrafo anterior.

Lo expuesto en este apartado será susceptible de interpretación por la Comisión Paritaria en función de las circunstancias de la jornada laboral que las trabajadoras afectadas tengan en cada momento.

Artículo 15.– Naturaleza y objetivos operativos del Servicio de Ayuda a Domicilio.

El Servicio de Ayuda a Domicilio tiene por objetivo la satisfacción de las necesidades cotidianas y personales de los usuarios o beneficiarios, individual y colectivamente considerados.

Toda la actividad doméstica y de atención personal que se pormenoriza en una secuencia de tareas tiene por objetivo la realización de funciones asistenciales pero también y a la vez preventivas y en muchas ocasiones reeducativas, que han de tener presentes y atender los/as trabajadores/as del Servicio.

Artículo 16.– Jornada laboral.

Para el personal con categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, tanto Servicio de Ayuda a Domicilio Ordinario (en adelante SAD) como Servicio de Ayuda a Domicilio Extraordinario (en adelante SADE), la duración de la jornada ordinaria de trabajo será la pactada en los contratos de trabajo o en las sucesivas modificaciones efectuadas, sin que, en ningún caso, pueda superar los límites máximos establecidos para los contratos a tiempo parcial en cómputo anual.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal adscrito a gerencia y para el personal del SAD, será de lunes a viernes.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal del SADE, será de sábados, domingos, festivos y otros no laborables.

Para el personal adscrito a la gerencia con contratos a tiempo completo, la jornada laboral será de treinta





y siete horas y media semanales, siendo el horario de presencia obligada desde las 9:00 hasta las 14:00 horas, mientras que será optativo el resto comprendido entre las 7 y las 22 horas, todo ello desde lunes a viernes. No obstante, en el supuesto de que la legislación básica del Estado permita la jornada laboral de 35 horas semanales, se procederá a su aplicación.

Para el personal adscrito a la gerencia a tiempo completo, durante la mañana se considerará trabajo efectivo los 30 minutos necesarios para el desayuno. Para el resto del personal a tiempo parcial, serán considerados como trabajo efectivo los 30 minutos necesarios para el desayuno en aquellos días donde la trabajadora tenga una jornada mínima ininterrumpida de 6 horas, a partir del 1 de enero de 2017.

La jornada a tiempo completo comparable del personal, con contrato a tiempo parcial que presta sus servicios como Auxiliar de Ayuda a Domicilio, será de 37 horas y media para el ejercicio 2017.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, nueve horas.

Se permite, dentro de los límites legal y convencionalmente establecidos, la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 17.– Vacaciones.

17.1. Vacaciones regladas.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 1 mes natural o 22 días laborables, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, no siendo sustituibles por compensación económica.

El período o períodos de disfrute de vacaciones regladas será, con carácter general y de forma rotatoria, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Sin perjuicio de lo que pudiera establecer la Ley de Igualdad o la de conciliación de la vida familiar y laboral. Se fijarán de común acuerdo entre los representantes del Consorcio y los trabajadores.

17.2. Vacaciones adicionales por antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo que a 31 de diciembre de cada año cumpliera el tiempo de servicio que a continuación se indica, tendrá derecho a las siguientes vacaciones adicionales por antigüedad:

A partir de 15 años de servicio: 6 días laborables más.

A partir de 12 años de servicio: 5 días laborables más.

A partir de 9 años de servicio: 4 días laborables más.

A partir de 6 años de servicio: 3 días laborables más.

A partir de 3 años de servicio: 2 días laborables más.

A partir de 1 año de servicio: 1 día laborable más.

17.3. Vacaciones no regladas.

Por vacaciones no regladas corresponderán 6 días laborables al año o los días que en proporción correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Podrán disfrutarse en cualquier época del año, siempre y cuando lo permita el servicio, no pudiendo acumularse al período de vacaciones regladas, salvo supuestos excepcionalmente apreciados.

17.4. Días no laborables.

El día 22 de mayo (festividad de Santa Rita), y los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables para todos/as los/as trabajadores/as del Consorcio. En caso de que dichos días coincidan con sábados o días festivos, estos se disfrutaran en día laborable.

El día de Santa Rita será disfrutado como permiso retribuido en cualquier época del año y en los mismos términos que las vacaciones no regladas.

17.5. Fiestas locales.

Las que disfrutará cada trabajador/a, serán las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y en el DIARIO OFICIAL de Castilla-La Mancha para cada municipio en el que desempeñen su trabajo. En el caso de que el/la trabajador/a preste sus servicios en varios municipios, deberá optar y comunicar al Consorcio el municipio por el que desea disfrutar de las fiestas locales.

Artículo 18.– Permisos o licencias.

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los siguientes supuestos:

a.1) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospi-



talización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días laborables.

a.2) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables.

En ambos supuesto a.1) y a.2), cuando con tal motivo el personal acogido al presente Convenio necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad, este permiso se incrementará en dos días laborables más.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad de destino, un día natural. Cuando se produzca traslado de domicilio y cambio de localidad de destino, el permiso será de tres días naturales.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine legalmente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud o para la asistencia a procesos selectivos de las administraciones públicas, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Para someterse a técnicas de fecundación asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario para su realización.

g) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, la trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la madre o, en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El permiso por lactancia, en cualquiera de las modalidades previstas en los párrafos anteriores, puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal acogido al presente Convenio tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal acogido al presente Convenio tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

k) Por acompañamiento a consulta médica de hijos menores de 18 años o familiares hasta primer grado de consanguinidad valorados con alguno de los grados establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, el tiempo estrictamente necesario, siempre debidamente justificado.

l) Por matrimonio o inscripción en un Registro de Parejas de Hecho de una Administración Pública, quince días naturales, pudiendo disfrutarse en torno a la fecha de celebración del acto.

m) Para la asistencia a consulta médica del personal acogido al presente Convenio, por el tiempo indispensable y siempre que no pueda ser concertada fuera del horario de trabajo.

n) Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la licencia por maternidad en los períodos y duración, y con la garantía de los derechos profesionales y económicos, según lo establecido en el artículo 49.a del Estatuto del Empleado Público.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, cualquier trabajador/a tendrá los mismos derechos recogidos en el artículo 49.b del Estatuto del Empleado Público.

Se podrá acumular a las vacaciones regladas, adicionales y no regladas. Los cursillos de preparación al parto serán considerados como licencias por consulta médica, siempre que no sea posible asistir a los mismos fuera del horario de trabajo.

Cuando la trabajadora por haber permanecido de baja por maternidad o lactancia no haya disfrutado de sus vacaciones en el año en curso las podrá acumular al año siguiente.

Para los permisos y licencias no contemplados en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la normativa de aplicación.

Las solicitudes de licencia previstas en este artículo, serán formuladas atendiendo a los siguientes criterios generales de forma y plazo:

a) Se formularán en el modelo normalizado establecido a tal efecto por parte de la unidad de personal del Consorcio de Servicios Sociales.

b) Se acompañará la documentación exigible en cada caso.

c) Se podrá presentar presencialmente, por correo electrónico, por cualesquiera otras formas telemáticas que pudieran establecerse y por fax.

d) Se realizará preaviso telefónico a la unidad de personal con objeto de gestionar la organización del servicio con la mínima de 5 días laborales.

Artículo 19.– Permiso reducción de jornada.

En los casos de lactancia de un hijo menor de 12 meses se tendrá derecho a una reducción de jornada de 2 horas, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y que también se hará extensible a los casos de adopción y acogimiento. En los casos de lactancia artificial podrá ser disfrutado por el padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de ese derecho la madre. Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.

Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo, de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, por el tiempo necesario, con la disminución de las retribuciones que corresponda.

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en el párrafo anterior, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación tanto para solicitar el permiso como la reincorporación a la jornada ordinaria. En este sentido, se estará a lo establecido en el artículo 14.7 del presente Convenio.

Los/las trabajadores/as a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud, una reducción de hasta el 50 % de la jornada ordinaria de trabajo, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 20.– Permisos no retribuidos sin cotización.

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso no retribuido de una duración mínima de un mes y máxima de seis meses, siempre que el servicio lo permita y no pudiendo hacer uso de este derecho hasta que no hubiere transcurrido al menos 12 meses desde el disfrute del anterior permiso no retribuido. Los períodos en los que el/la trabajadora se encuentren en esta situación no serán computados como servicios prestados a efectos de antigüedad ni demás derechos.

Artículo 21.– Jubilación.

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que reúna los requisitos establecidos para





devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación voluntaria a los 60 años y la forzosa a los 65.

De conformidad a la normativa aplicable, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años obligándose la empresa, de acuerdo con la normativa aplicable, a sustituir al trabajador/a por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de jubilación no tendrán derecho a la prima por jubilación.

Los trabajadores del Consorcio que tengan al menos diez años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una prima por jubilación voluntaria anticipada por la extinción laboral según las siguientes cuantías:

Edad de jubilación	Mensualidades
60 años	6
61 años	5
62 años	4
63 años	3
64 años	2

La prima por jubilación será proporcional al número de meses que resten hasta alcanzar el siguiente tramo, siendo el importe de las mensualidades el correspondiente a las retribuciones líquidas del trabajador.

Artículo 22.– Suspensión del contrato y contrato eventual de circunstancias de la producción.

En caso de que un/a trabajador/a que para la prestación de sus servicios por cuenta de la empresa requiriese estar en posesión del carné de conducir y empleo de vehículo propio, si le fuese retirado de forma temporal el primero o por razones objetivas (averías y situaciones análogas) no pudiera hacer uso del segundo, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el tiempo en el que concurren tales circunstancias, con el límite de 3 años.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 23.– Excedencia voluntaria y excedencia por mejora de empleo.

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de una excedencia voluntaria por un período de tiempo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiendo hacer uso de este derecho hasta haber transcurrido un año desde la finalización del anterior permiso por excedencia. Esta excedencia no da derecho a reserva del puesto de trabajo.

En los supuestos de excedencia para cuidado de hijos y familiares se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación, siendo el tiempo de reserva del puesto de trabajo tres años.

El personal afectado por este Convenio, con una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, podrá solicitar una excedencia para trabajar en otra empresa por mejora de empleo. La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que el trabajador suscriba con la otra empresa. A la finalización del contrato que motivo la situación de excedencia especial del/la trabajador/a, este tendrá derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación con una antelación de una semana. La duración máxima de esta excedencia, ya sea disfrutada de forma fraccionada o continuada para el mismo o diferentes contratos habilitantes, será de 3 años. Los períodos en los que el/la trabajadora se encuentren en esta situación no serán computados como servicios prestados a efectos de antigüedad ni demás derechos.

Artículo 24.– Situaciones administrativas.

Al amparo de lo previsto en el artículo 92 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, será de aplicación al personal afectado por este Convenio, en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, el título VI “situaciones administrativas”. Igualmente, siempre que suponga una condición más beneficiosa, será aplicable el régimen previsto en el título IX de la Ley 4/2011, de 3 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Las solicitudes de excedencia, reducción de jornada, vacaciones, acumulación de lactancia y demás de análoga naturaleza, serán formuladas atendiendo a los siguientes criterios generales de forma y plazo:

a) Se formularán en el modelo normalizado establecido a tal efecto por parte de la unidad de personal del Consorcio de Servicios Sociales.



b) Se acompañará la documentación exigible en cada caso.

c) Se podrá presentar presencialmente, por correo electrónico, por cualesquiera otras formas telemáticas que pudieran establecerse y por fax.

c) Se realizarán, al menos, con carácter ordinario con 15 días laborales de antelación y, en supuestos de urgente necesidad apreciada por la unidad de personal, el plazo se reducirá a 7 días laborales.

d) En el supuesto de que no se hubiera resuelto la solicitud, sin perjuicio de las normas legales aplicables, se entenderán desestimadas.

Artículo 25.– Formación.

La empresa propiciará la formación permanente del personal del Consorcio.

El Plan de Formación continua será realizado fuera de la jornada de trabajo habitual, no computando las horas de formación a los efectos de la jornada efectiva de trabajo.

#### CAPÍTULO IV

##### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 26.– Vestuario y material de higiene.

El Consorcio de Servicios Sociales facilitará a sus trabajadoras/es con categoría profesional de Auxiliar SAD o Auxiliar SADE:

– Una bata de invierno y otra de verano, en años alternativos o a su deterioro.

– Cuatro pares de guantes de goma como mínimo.

– Un par de guantes de nitrilo o material alternativo, en caso de incompatibilidad, por usuario y día.

– Cualesquiera otros equipos de protección individual que sean necesarios para la protección de la seguridad y salud del trabajador/a.

– Para asegurar la protección ante las condiciones ambientales se les facilitará:

– Un chubasquero a su deterioro o cada tres años.

– Una chaqueta a su deterioro o cada dos años.

También se hará entrega de un par de zapatos por año que asegure los niveles exigibles por la normativa de prevención de riesgos laborales y garanticen la comodidad de la trabajadora en el desempeño de sus funciones.

Artículo 27.– Reconocimientos médicos.

El Consorcio de Servicios Sociales deberá llevar a efecto un plan de vigilancia de la salud, de acuerdo con la normativa vigente, dando participación en el mismo al comité de seguridad y salud de la empresa. Realizará reconocimientos médicos anuales a todo su personal, ajustando sus actuaciones en materia de vigilancia de la salud a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 28.– Comité de Seguridad y Salud.

En el Consorcio de Servicios Sociales existirá un comité de seguridad y salud que en su constitución, organización y funcionamiento se regirá por lo previsto en la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

Serán de aplicación, en el ámbito de sus competencias, los acuerdos que adopte en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 29.– Asistencia jurídica y responsabilidad civil.

El Consorcio de Servicios Sociales prestará asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores/as en caso de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y cubrirá la responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actuación de dichos/as trabajadores/as, salvo dolo, a través de la suscripción de la correspondiente póliza de seguros.

#### CAPÍTULO V

##### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 30.– Categorías profesionales.

Las categorías profesionales del personal laboral del Consorcio de Servicios Sociales se integrarán en los siguientes grupos profesionales:

Grupo II.– Titulados medios:

Categoría profesional.– Trabajador/a Social.

Grupo III.– Jefes Administrativos y Personal Administrativo de Administración:

Categoría profesional.– Jefe/a de la Unidad Administrativa de Contabilidad, Programas y Registro.

Categoría profesional.– Jefe/a de la Unidad Administrativa de Personal.

Categoría profesional.– Administrativo/a de tramitación procesal.

Grupo V.– Personal de Administración:

Categoría profesional.– Auxiliar Administrativo/a.

Plus coordinación de gestión: Para el personal que desempeñe funciones de coordinación de Gestión se establece un plus de 150,00 € mensuales o la parte proporcional del tiempo que desempeñe tales funciones.

Plus coordinación seguridad y salud: Para el personal que desempeñe funciones de coordinación de Seguridad y Salud se establece un plus de 133,89 € mensuales o la parte proporcional del tiempo que desempeñe tales funciones.

Grupo VII.– Auxiliares de Ayuda a Domicilio:

Categoría profesional.– Auxiliar del SAD ordinario.

Categoría profesional.– Auxiliar del SAD extraordinario.

Al personal incluido en este grupo profesional se le considerará como tiempo efectivo de trabajo el empleado para el desplazamiento entre un lugar de trabajo y otro dentro de la jornada de trabajo. Considerando que no puede ser determinado directamente el tiempo empleado para desplazamiento dentro del núcleo urbano, se establecen cinco minutos por desplazamiento para todos los municipios como módulo de estimación objetiva.

A partir de 2017, los/as trabajadores/as del Consorcio de Servicios Sociales con contrato a tiempo parcial percibirán durante sus vacaciones la retribución íntegra, por todos los conceptos retributivos, tomando como referencia el promedio de los últimos 12 meses.

Artículo 31.– Régimen retributivo y actualizaciones salariales.

Las retribuciones, que se determinarán anualmente con la aprobación de los presupuestos, se estructurarán en salario base, complemento por antigüedad, complemento salarial base/grupo profesional, complemento salarial de puesto de trabajo y, en su caso, complemento/s salarial/es personales, de conformidad con lo previsto en las tablas del anexo I.

Se procederá a la actualización de las retribuciones en el porcentaje que establezcan las respectivas leyes de Presupuesto Generales del Estado para cada uno de los ejercicios de vigencia de este Convenio.

Artículo 32.– Kilometraje y dietas.

Para los/as trabajadores/as del Consorcio que realicen servicios fuera de la localidad donde se encuentra su lugar o puesto de trabajo, se establece para el año 2016 en concepto de kilometraje la cantidad de 0,26 €/km (bruto) y una dieta igual al gasto de la comida con el límite de 17 €/comida y día. El abono tanto del kilometraje como de la dieta se realizará mensualmente previa justificación.

Para los representantes de los trabajadores y con motivo del desempeño de sus funciones se establece una dieta igual al gasto de la comida efectuada con el límite de 17 €/comida y día. Igualmente se compensará el coste del desplazamiento a razón de 0,26 €/km. Todo ello con el límite de una vez al mes para las/os Vocales y Secretaria/o del Comité de Empresa y de dos veces para la/el Presidenta/e previa justificación documental.

Las cantidades previstas en concepto de kilometraje y dieta serán objeto de actualización anualmente en función de la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC).

Artículo 33.– Anticipos.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar:

1º.– Anticipar el pago de retribuciones por servicios ya prestados 2 veces al año.

2º.– Anticipar el pago de retribuciones correspondientes al mes en curso sin finalizar 2 veces al año.

Artículo 34.– Prestación económica en la situación de incapacidad temporal.

Las prestaciones por incapacidad temporal se complementarán hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día.

Artículo 35.– Antigüedad.

El personal laboral al servicio de este Consorcio tendrá derecho a percibir en concepto de complemento de antigüedad una retribución del 7 % sobre el salario base por cada trienio reconocido por parte de la empresa.

Artículo 36.– Pagas extraordinarias.

Los trabajadores a tiempo completo percibirán dos pagas extraordinarias completas (esto es, comprensivas de todos sus haberes mensuales) junto con el cobro de la nómina del mes de junio a la finalización del mes y el 20 de diciembre, junto con el cobro de la nómina del mes de diciembre.

Las/os trabajadoras/es a tiempo parcial, al percibir su remuneración en función del número de horas mensuales, percibirán las pagas extraordinarias de forma prorrateada cada mes.



Artículo 37.– Plus de utilización del carné de conducir y disposición de vehículo propio.

Las/os trabajadoras/es que de forma habitual hagan uso de su vehículo para desempeñar sus funciones por cuenta de la empresa percibirán un plus de 35 €/mes bruto durante la vigencia del Convenio.

Artículo 38.– Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.

Se establece el siguiente complemento salarial de puesto de trabajo:

Los/as trabajadores/as que realicen labores tóxicas, peligrosas y penosas percibirán un incremento equivalente al 20 % del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10 %.

La determinación de la concurrencia de las condiciones habilitantes de estos complementos salariales se realizará en virtud de resolución motivada de Presidencia, previo informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 39.– Plus por trabajo nocturno.

Se establece el siguiente complemento salarial de puesto de trabajo:

Los/as trabajadores/as percibirán un incremento del 20 % del salario base de la categoría por trabajo nocturno, que se regulará por las siguientes normas:

Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el repetido período nocturno excedan de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubieran realizado en dicho período.

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las 22:00 y las 7:00 horas.

#### CAPÍTULO VI

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 40.– Régimen jurídico aplicable.

El personal laboral del Consorcio de Servicios Sociales quedará sujeto al régimen disciplinario establecido en el título VII “régimen disciplinario” de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y en el título X de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha.

Será de aplicación el RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de régimen disciplinario siempre y cuando no contravenga el contenido del EBEP y la Ley 4/2011.

El régimen disciplinario del personal laboral del Consorcio de Servicios Sociales se regirá, en lo no previsto en el título VII del EBEP y en el título X de la Ley 4/2011 y lo desarrollado en este Convenio.

Artículo 41.– Faltas muy graves.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 95 de EBEP (Ley 7/2007) son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.



- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas.
- p) El acoso laboral.

También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral

Artículo 42.– Faltas graves.

De conformidad con lo establecido en el artículo 95.3 del EBEP son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as demás trabajadores/as, independientemente de su nivel o categoría; así como a los beneficiarios.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables del servicio y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público o beneficiarios en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del/a trabajador/a de otros/as trabajadores/as o de los beneficiarios.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada más de tres días al mes.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La simulación o encubrimiento de falta de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- j) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios; así como en los inmuebles, mobiliario y ajuar de los beneficiarios.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- n) La falta de justificación de las ausencias al trabajo por causa justificada, dentro de los tres días siguientes.

Artículo 43.– Faltas leves.

Serán faltas leves:

- a) Las incorrecciones con el público, beneficiarias del SAD y con los compañeros o subordinadas.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa injustificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios; así como de los inmuebles, mobiliario y ajuar de los beneficiarios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- h) La falta de comunicación previa o inmediata de las ausencias al trabajo.



- i) Todas aquellas consideradas en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- j) La aceptación de regalos o dinero de los usuarios del servicio.
- k) La falta de comunicación al Consorcio de la imposibilidad de prestación del servicio.
- l) El incumplimiento y/o modificación de horarios, tareas o días de prestación de servicios por parte de la trabajadora, sin la autorización del Consorcio.
- m) La disposición de llaves del domicilio de los usuarios sin el correspondiente permiso para ello y la aceptación por la empresa.
- n) Encomendar la prestación del servicio a por parte de la trabajadora titular a otra persona, mediando o sin mediar contrato de contraprestación y con o sin el consentimiento del usuario.
- o) Firmar y/o recoger las firmas del usuario de un servicio que no se ha realizado o en el que no se especifica horarios de entrada y/o salida.
- p) No firmar los partes de servicio al término de cada uno de ellos.
- q) La falsificación de los partes de servicio, tareas y kilometrajes prestados.
- r) La falta de comunicación de ausencia de usuarios o la prestación del servicio cuando hay familiares que ocasionalmente están en el domicilio y pueden atender las necesidades del usuario.
- s) El disfrute de permisos por asuntos particulares, que no hayan sido confirmados por el Consorcio, se hayan solicitado o no por la trabajadora.
- t) La falta de comunicación al Consorcio de las bajas por IT, mediante llamada telefónica de forma inmediata; así como el envío del correspondiente parte por fax o correo electrónico en el plazo de las 24 horas siguientes a los hechos.
- u) La no utilización del material de protección por parte de la trabajadora.
- v) No mantener el teléfono móvil de la empresa en perfectas condiciones de uso entre las 8:00 y las 15:00 horas, o no atender las llamadas que desde la empresa se realicen a la trabajadora.

#### CAPÍTULO VII

##### DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44.– Locales, medios administrativos y materiales.

El Consorcio de Servicios Sociales facilitará al Comité de Empresa locales adecuados para sus reuniones y la realización de asambleas, así como el mobiliario y los medios administrativos y materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

El Consorcio de Servicios Sociales habilitará una partida de 720 €/anuales para hacer frente a gastos de representación sindical durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 45.– Garantías y derechos del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

El acceso y libre circulación por las dependencias del Consorcio de Servicios Sociales, sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.

La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

Un crédito de 35 horas mensuales para cada uno de sus miembros, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo, a las que se añadirán las empleadas en reuniones convocadas por el Consorcio o empleadas en reuniones de negociación previa comunicación.

Las horas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a un mismo sindicato, se podrán utilizar conjuntamente en una bolsa común que podrá ser acumulada indistintamente por cualquiera de ellos.

Artículo 46.– Partes negociadoras y firmantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa, reconociéndose ambas partes legitimidad para ello.



ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

	Jefes Admtvos.		Aux. Admtvos.		Admtvo. T. procesal		Trab. Sociales	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Salario base	882,558	891,384	710,555	717,661	882,558	891,384	1.025,706	1.035,963
Complemento puesto	806,889	814,958	340,754	344,161	396,190	400,152	451,803	456,321
Complemento GP	827,675	835,952	643,814	650,253	827,680	835,957	1.040,209	1.050,611
	2.016,000	2.017,000						
Salario base	5,949	6,008						
Plus asistencia	0,545	0,551						
PP extra	1,032	1,043						
PP bolsa vacaciones	0,051	0,051						
Beneficios	0,534	0,540						
Plus disponibilidad	0,158	0,159						
Plus disponibilidad sábado	6,203	6,265						
Aux SAD	8,269	8,352						
Aux SADE	14,472	14,617						

Albacete, noviembre de 2017.–El Director Provincial, Nicolás Merino Azorí.

20.573