

- a.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d.- La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e.- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

CAPITULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Sistema de clasificación.

Sera las recogidas en el Convenio Marco Estatal de servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de aplicación.

CAPITULO 5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 6. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las empresas, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 8. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

CAPÍTULO 7. - JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 9. Jornada.

La jornada máxima anual será la establecida en el convenio colectivo de ámbito estatal.

Artículo 10. Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa consulta con la representación sindical, de conformidad con el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible, en el centro de trabajo

Artículo 11. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de quince minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

Artículo 12. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable que corresponda, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede.

Artículo 13. Absentismo.

Se potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder.