

CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

Serán 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.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- 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.

CAPÍTULO 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. Sistema de clasificación.

Será 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.

CAPÍTULO 5. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO 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. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de grupo 1 tres meses, grupo 2 cuarenta y cinco días, grupo 3 y 4 de treinta días laborables, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.
2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.
3. Durante este período, el trabajador podrá poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.
4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 9. 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 10. Jornada.

Se establece una jornada máxima anual de 1755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%. La jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral.