

## CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO

Índice

PRELIMINARES

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Partes contratantes

Art. 2.º Ámbito territorial

Art. 3.º Ámbito funcional

Art. 4.º Ámbito personal

Art. 5.º Ámbito temporal

Art. 6.º Denuncia y prórroga

Art. 7.º Comisión paritaria

Art. 8.º Garantía "ad personam"

CAPÍTULO II

Art. 9.º Jornada y horario de trabajo

Art. 10. Condiciones de trabajo

CAPÍTULO III

Art. 11. Estructura retributiva

Art. 12. Vacaciones

Art. 13. Licencias y permisos retribuidos

Art. 14. Retribuciones no retributivas

Art. 15. Excedencias

CAPÍTULO IV

Art. 16. Organización del trabajo



Art. 17. Clasificación profesional

Art. 18. Trabajos de superior e inferior categoría

Art. 19. Enfermedad profesional o accidente laboral

#### CAPÍTULO V

Art. 20. Cambio de turno

Art. 21. Movilidad geográfica

Art. 22. Formación profesional

Art. 23. Salud laboral

Art. 24. Ropa de trabajo

Art. 25. Seguro colectivo de vida

#### CAPÍTULO VI

Art. 26. Faltas leves

Art. 27. Faltas graves

Art. 28. Faltas muy graves

Art. 29. Sanciones

Art. 30. Procedimiento sancionador

ANEXO I.- Tablas salariales.

TEXTO COMPLETO

### **CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO**

RESOLUCION de 9 de abril de 2001, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de "Ayuda a Domicilio".

Código de Convenio: 2101965

VISTO el texto del Convenio Colectiva del sector de "Ayuda a Domicilio", que fue suscrito con fecha 8 de enero de 2001, por la Federación Onubense de Empresarios, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la



central sindical U.G.T. , en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, 9 de abril de 2001.-El Delegado Provincial, Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

## **Capítulo. I**

### **Artículo 1. Partes Contratantes**

El presente Convenio se concierta entre la Federación Onubense de Empresarios y la Federación de Servicios de UGT.

### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Huelva, obligando a todas las empresas presentes o futuras cuyas actividades vengán recogidas en el art. 3, con centro de trabajo en Huelva Capital y provincia, aún cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

### **Artículo 3. Ámbito Funcional**

El Convenio regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la Ayuda, a Domicilio, es decir, los servicios que se presten en sus respectivos domicilios a pensionistas, jubilados, impedidos psíquicos o físicos, etc, aun no siendo ésta su actividad principal dentro del ámbito geográfico de la provincia de Huelva.

### **Artículo 4. Ámbito Personal**



El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el art. 2, sea cual fuere la categoría profesional de los trabajadores o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente y en la normativa laboral vigente en cada momento.

El presente Convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

### **Artículo 5. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Abril de 2000, siendo su duración de dos años, finalizando por tanto el 1 de Abril de 2002.

El presente Convenio no será de aplicación a las empresas que actualmente tengan contrato en vigor con la Administración, aplicándose automáticamente a partir de la fecha del nuevo contrato.

### **Artículo 6. Denuncia y Prórroga**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Delegación con una antelación mínima de dos meses.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se entenderá que se prorroga automáticamente por un año, rigiendo en su totalidad el contenido normativo incrementándose los conceptos económicos según el IPC del año anterior, teniendo en cuenta el índice según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este Convenio o para determinar el Convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la Comisión

Paritaria del mismo, que estará compuesta por cuatro miembros de cada parte firmante del presente Convenio, y que serán designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio y en el plazo de 15 días desde su publicación.

Dicha Comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse en





los contenidos señalados en los acuerdos sobre arbitrajes laborales vigentes en cada momento en Huelva y su Provincia. Dicho trámite se reconoce como obligatorio y previo al ejercicio de las acciones que cupieran en las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de la convocatoria.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquéllos que estén representados por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al efecto en que se haga referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido del voto.

De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

### **Artículo 8. Garantía "ad personam"**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores o aplicación de éstos de convenio colectivo superior al presente.

Estas cantidades se mantienen estrictamente "ad persona", no pudiendo ser absorbibles ni compensables.

## **Capítulo II**

### **Artículo 9. Jornada y Horario de Trabajo**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, sea en jornada partida o continua, con un cómputo anual de 1.808 horas.

Cuando la jornada se realice de forma continuada, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un período de 20 minutos, en concepto de bocadillo, que se computará como tiempo real de trabajo efectivo.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de 9 horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, y





siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Caso de no existir estos últimos, se negociará directamente con los trabajadores afectados.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Mensualmente, en los primeros tres días de, cada mes, se elaborará por la empresa, previa consulta al Comité o Delegado, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia al Delegado para su exposición en el tablón de anuncios y copia para los trabajadores afectados.

### **Artículo 10. Condiciones de Trabajo**

Los trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infectocontagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información a los delegados de prevención de riesgos laborales y la representación legal de los trabajadores. Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

Cuando surja un problema entre trabajador y usuario, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores o usuarios, a ser posible, del mismo distrito. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Cautelarmente no se realizará prestación de servicios a usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia.

Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc, las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que la movilidad la realicen dos personas.



## Capítulo III

### Artículo 11. Estructura Retributiva

a) Salario Base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o por cualquier otra circunstancia.

b) Gratificaciones Extraordinarias: El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad de salario base más antigüedad, con devengo anual, la primera con devengo del 1 de Diciembre al 30 de Mayo y abonada en el mes de Junio, y la segunda con devengo del 1 de Junio al 30 de Noviembre, con abono el 15 de Diciembre. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer el abono de las gratificaciones extraordinarias prorrateadas en cada mensualidad.

c) Plus de Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el valor de la hora normal.

d) Plus de Antigüedad: Los trabajadores tendrán derecho a un complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en Trienios, con un límite de dos trienios del 3% de cada uno de ellos, sobre los salarios pactados que figuran en la tabla salarial anexa.

e) Plus de Transporte: Con carácter de percepción extrasalarial, las partes pactan un plus de transporte fijado para el 2000 en la cantidad de 7.636 pesetas mensuales. , Además, cuando exista desplazamiento fuera de la localidad, las empresas abonarán la cantidad de 28 ptas. por kilómetro de recorrido esta cantidad se abonará desde el primer lugar de trabajo hasta el último.

Las cantidades correspondientes a estos conceptos salariales que no aparecen definidas, quedan reflejadas en las tablas anexas.

### Artículo 12. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de 30 días naturales. En los casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

La retribución de las vacaciones equivaldrá al promedio recibido por el trabajador en los tres meses completos inmediatamente anteriores.

El período de disfrute se fijará en un período de 30 días, o en dos períodos de 15



días, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones se coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año, y en todo caso, con un mínimo de 2 meses del comienzo del mismo.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pudiendo ser compensables económicamente salvo. caso de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

### **Artículo 13. Licencias y Permisos Retribuidos**

El trabajador tiene derecho al disfrute de permisos y licencias sin pérdida de retribución, previo aviso y justificación, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio,

b) 2 días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días.

Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador.

c) 1 día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) 1 día laborable en el caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos. En el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará







en 2 días más.

f) El tiempo indispensable, para consultas médicas de carácter personal. con exigencia de la presentación del correspondiente justificante.

#### **Artículo 14. Retribuciones no Retributivas**

Será de aplicación la Ley 39/99, de 5 de Noviembre de Conciliación Familiar.

#### **Artículo 15. Excedencias**

Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no sea inferior a 2 años ni superior 1 5.

La excedencia se entenderá siempre concedida y sin derecho a percibir retribución alguna mientras permanezca esta situación. En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares o que impliquen competencia a las comprendidas en este convenio.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La excedencia que se solicite como consecuencia del desempeño de un cargo público de carácter político o sindical, será necesariamente reconocida por la empresa y tendrá una duración igual al tiempo que dure el cargo a desempeñar.

Cuando un trabajador quiera solicitar excedencia deberá presentarla por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por caso demostrable de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa en el plazo de 5 días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso. Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación de su titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El trabajador en situación de excedencia superior a 1 año, tendrá únicamente un

derecho de preferencia al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una categoría inferior y desee 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.

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

## **Capítulo IV**

### **Artículo 16. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Cuando los servicios a los usuarios sean suspendidos transitoriamente por voluntad ajena al trabajador y a la empresa, ésta quedará exonerada de retribuir al trabajador, y éste de prestar sus servicios laborales, en tanto en cuanto continúe esta situación, reiniciándose la relación cuando cese esta suspensión.

### **Artículo 17. Clasificación Profesional**

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio.

### **Artículo 18. Trabajos de Superior e Inferior Categoría**

Si se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, Delegado de Personal, y el trabajador percibirá durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional. El desempeño de los trabajos de inferior categoría nunca podrá superar los 3 meses en un período de 1 año o de 6 meses en 3 años.

Cuando se destine a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### **Artículo 19. Enfermedad Profesional o Accidente Laboral se Estará a lo Dispuesto en la Ley**

## Capítulo V

### Artículo 20. Cambio de Turno

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, los trabajadores que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo que especifique la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores.

### Artículo 21. Movilidad Geográfica

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles e itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la Comunidad Autónoma, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

### Artículo 22. Formación Profesional

De conformidad con lo que previene el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros mecanismos.

Los objetivos de la formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia propio del trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- Reconversión profesional.

Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Se procurará la formación de los trabajadores en orden a lo exigido en materia formativa por el R.D. 331/ 97, de 7 de Marzo (B.O.E. de 26 de Marzo de 1997), que

regula el Certificado de Profesionalidad de los Auxiliares de Ayuda a Domicilio.

### **Artículo 23. Salud Laboral**

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizarla seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La participación de los trabajadores se realiza a través de la figura del Delegado de Prevención, que es la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales, siendo sus funciones descritas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador tiene el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, así como someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los mismos, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

Todo trabajador será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

### **Artículo 24. Ropa de Trabajo**

Los trabajadores con atención directa a los usuarios de los servicios dispondrán para el ejercicio de sus funciones de los elementos de uniformidad y protección precisos. Se tendrá en consideración la necesidad de dos uniformidades para los períodos de verano e invierno.

### **Artículo 25. Seguro Colectivo de Vida**

Las empresas vendrán obligadas a concertar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de 3.000.000 de pesetas para el caso de muerte o invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.



Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o Incapacidad Permanente deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de ésta, mientras continúe en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente ocurra a resueltas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

A estos efectos, se considerará el hecho causante el de la fecha del accidente que origina la muerte o la futura Incapacidad Permanente.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

## **Capítulo VI**

### **Artículo 26. Faltas Leves**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad, que no excedan de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el período de 1 mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso constituirla por sí sola falta grave.
- b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo o en todo caso dentro del plazo de las 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en las familias que puedan afectar a la Seguridad Social y/o Instituciones de Previsión Social.

### **Artículo 27. Faltas Graves**

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de 1 día en un período de 30 días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso constituiría por sí sola falta muy grave.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las





instrucciones de sus superiores, en materia de servicio, siempre que no cause perjuicios a usuarios, otros profesionales, y empresa en general.

d) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

e) Rehusar ser reconocido, a requerimiento de la empresa, o por el médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

### **Artículo 28. Faltas Muy Graves**

Serán faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o más de 20 faltas de puntualidad cometidas en 1 año.

b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de 1 mes.

c) Simulación de enfermedad, accidente o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, trabajadores, usuarios u otros profesionales o colaboradores que realicen su actividad profesional.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad en la empresa o en el servicio.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra o de obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general, ejercidas sobre cualquier miembro de la empresa en su ámbito.

h) El acoso sexual.

i) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza.

j) La manifiesta y reiterada indisciplina y desobediencia en el trabajo.

### **Artículo 29. Sanciones**

Las sanciones máximas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.





b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

c) Faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 3 meses. Traslado de un centro o servicio por un período de 3 meses a 1 año.

### Artículo 30. Procedimiento Sancionador

Del inicio de todo procedimiento sancionador se dará vista a los representantes sindicales.

### Anexo I.- Tablas Salariales.

Las siguientes tablas salariales serán de aplicación a fecha 1 de Abril de 2000. Para el segundo año de vigencia, las tablas salariales se actualizarán teniendo en cuenta el índice de Precios al Consumo que se marque para ese año.

CATEGORIAS PROFESIONALES	CUANTIAS MENSUALES Salario Transp. (x 14) (x 11) Salario Transp.	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I</b>		
Responsable Coordinación	216.978 7.636 3.037.692	83.996
Coordinador	117.750 7.636 1.648.500	83.996
Ayudante Coordinación	107.897 7.636 1.510.558	83.996
<b>GRUPO II Especialistas</b>		
Categ. Titulación Superior	155.000 7.636 2.170.000	83.996
Categ. Titulac. Media Univ.	140.000 7.636 1.960.000	83.996
<b>GRUPO III</b>		
Jefe administrativo	130.814 7.636 1.831.396	83.996
Oficial Administrativo	111.257 7.636 1.557.598	83.996
Auxiliar Administrativo	99.517 7.636 1.393.238	83.996
<b>GRUPO IV</b>		
Aux. Ayuda Domicilio (40 h)	90.000 7.636 1.260.000	83.996
Aux. Ayuda Domicilio (30 h)	67.500 7.636 945.000	83.996