

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Ayudas a Domicilio, código 41003765, para Sevilla y su provincia, suscrito por la Asociación Empresarial Sevillana de Ayuda a Domicilio (AESAD), como representación económica, y la por la Federación de Servicios de UGT, como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.)

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Ayudas a Domicilio, para Sevilla y su provincia, con vigencia desde el 1 de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 7 de julio de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

II CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE AYUDA A DOMICILIO



Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio, todo ello cualquiera que sea su denominación.

El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en toda la provincia de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta o preste sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de dos meses 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



Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el Convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el sueldo base y el plus de asistencia en la misma cuantía que el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado. En el caso de que, al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del Gobierno, el salario base y el plus de asistencia se regularizarán en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC real, según los datos oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística, y el inicialmente previsto. Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años. No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las partes acuerdan que para todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente convenio, se aplicará, con carácter supletorio el convenio marco estatal de residencias privadas de personas mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Artículo 7. Garantía ad personam. Condición más beneficiosa.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como Complemento Personal de Garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y por las organizaciones sindicales representativas en el sector. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del



convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente/a y secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes, cuyas funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 12 sobre empleo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por seis miembros, tres por la representación empresarial y otros tres en representación del personal firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todas las empresas.

Se señala como domicilio, a efectos de registro, de la Comisión Paritaria en Sevilla, Avda. Blas Infante, 4, 2ª planta.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la Comisión, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

En el supuesto de que por dicha comisión no exista resolución en el plazo indicado o por cualquier causa, una vez convocadas legalmente las partes no pudiera constituirse la misma, se considerará agotado el trámite previsto quedando abierta la posibilidad de interponer las acciones legales oportunas ante la jurisdicción competente.

Capítulo II.

Artículo 10. Organización y Tiempo de Trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.





La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

Capítulo III.

Artículo 11. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo I:

- Titulados superiores.

Grupo II:

- Responsable de Coordinación.
- Coordinador.
- Titulados grado medio.

Grupo III:

- Jefe de administración.
- Oficial administrativo.
- Ayudante de coordinación.

Grupo IV:

- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de ayuda a domicilio.





Las funciones desempeñadas serán interpretadas de acuerdo con los contratos efectuados y con las normativas, de todo tipo, vigentes en cada momento.

Grupo I: Desempeñarán las funciones propias para las que se encuentran habilitados por su titulación.

Grupo II: Responsable o Director de Coordinación: Trabajador con la titulación adecuada (diplomado universitario en Trabajo Social) o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones por delegación del órgano rector de la empresa, podrán ser la planificación, organización, dirección y control general del servicio, incluso la relación general con la entidad contratante.

Coordinador de Servicios: Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por diplomados en trabajo social.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.
- b) Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- c) Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d) Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.
- e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar.
- f) Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las Entidades o personas físicas con las que se contrate.

Titulados Grado Medio: Desempeñarán las funciones propias para las que se encuentran habilitados por su titulación.

Grupo III: Ayudante de Coordinación:

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador.



Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- b) Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- c) Recogida de datos para facturación y productividad.
- d) Otras funciones de similares características.

Jefe y Oficial Administrativo: Las funciones de estos trabajadores, serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes.

Grupo IV: Auxiliar de Ayuda a Domicilio:

Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

1. Trabajos generales de atención al hogar:

- a) Limpieza de la vivienda. Se adecuarà a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- b) Aplicación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de la lavandería.
- c) Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
- d) Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
- e) Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
- f) Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.

2. Trabajos de atención personal:

- a) Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
- b) Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
- c) Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los





medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.

d) Acompañamiento a visitas terapéuticas.

e) Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.

f) Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

g) Apoyo en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.

Auxiliar Administrativo:

Las funciones de estos trabajadores, serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes.

Artículo 12. Empleo.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal





celebrado en fraude de ley.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contratos en prácticas. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y el 90% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contratos formativos. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 90% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente; no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de Obra o Servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.



Para la aplicación del Contrato por Obra o Servicio Determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un Servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del Servicio.

b) Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrán realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 51 de este Convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos posteriores al 28 de noviembre de 1998, no podrán realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias. Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador será de cuarenta y ocho horas.

Para todos los trabajadores, la distribución y realización de las horas



complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que éstos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completas correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo. Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de diez días desde su formalización.

Contrato de inserción. Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo por parte de entidades sin ánimo



de lucro, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A los trabajadores contratados mediante esta modalidad les serán aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Sucesión y encadenamiento de contratos temporales. Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que un mismo trabajador esté en la misma empresa o grupo de empresas con dos o más contratos de duración determinada, se limita a 24 meses en un período de 30 meses. En el caso descrito, si se supera el límite establecido, el contrato de este trabajador se convertirá en contrato indefinido.

Estabilidad en el empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 45% de personal con contratos indefinidos a 31 de diciembre de 2003, un 60% a 31 de diciembre de 2004 y un 70% a 31 de diciembre de 2005.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con excepción de los contratos en prácticas y formativos.

Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las Administraciones públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Para dar efectividad al cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

Se establece una moratoria de dieciocho meses para aquellos centros o servicios



de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad. No se considerará inicio de la actividad la continuación del servicio por aplicación del artículo 59 sobre subrogación.

Artículo 13. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el Servicio de Ayuda a Domicilio, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos, el mismo se podrá dirigir a la comisión Paritaria del Convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

Las Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 14. Plantillas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores tendrán acceso anual a los datos agregados de la Plantilla de personal de cada empresa, con la especificación de número total de personal que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo, número de trabajadores en cada tramo de edad y de antigüedad.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

Artículo 15. Período de prueba.



Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Para el Grupo I: Seis meses.

Para el Grupo II: Cuarenta y cinco días laborales.

Para el Grupo III: Treinta días laborales.

Para el Grupo IV: Veinte días laborales.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca a la misma empresa, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.
2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
3. Un representante de los trabajadores participará en el procedimiento de Convocatoria interna. En el procedimiento de Convocatoria externa, los representantes de los trabajadores serán informados.

Artículo 17. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo III: Un mes.



Grupo IV: Veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, según la clasificación establecida en el artículo 11.

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. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a 6 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.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional de un grupo inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o Comunidad Autónoma uniprovincial,



salvo que la distancia fuese inferior a 40 km, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 20. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 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 estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 21. Objetivos de la formación.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

E) Reconversión profesional.

F) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

G) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacía una dirección participativa por objetivos.

H) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

I) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





J) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito sociosanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

Artículo 22. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Sectorial para la Formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

7. La Comisión Sectorial para la Formación tendrá aquellas competencias establecidas en el artículo 64.1., del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas señaladas anteriormente.

Artículo 23. Coste de la formación.

Los Planes de Formación Profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:



1. Los Planes de Formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las Empresas, Grupos de Empresas, Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales, afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

2. Los Planes de Formación organizados por las Asociaciones firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las Empresas estarán obligadas a facilitar el acceso, a estos cursos, al personal.

Capítulo V. Salud Laboral.

Artículo 24. Salud Laboral.

1. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

2. Participación del personal:

2.a) Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado de Prevención cualquier trabajador que la





representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

2.c) Delegado Sectorial de Prevención: Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, hasta 5 Delegados Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los Delegados de Prevención, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio Comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos Delegados Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los Delegados de Prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado Delegados de Prevención en el ámbito empresarial, los Delegados Sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los Delegados Sectoriales colaborarán con ellos.

Artículo 25. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos



casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales





al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 27. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Se facilitarán los pares de calzado al año que sean necesarios, homologados según la legislación vigente, a aquellos trabajadores que voluntariamente los soliciten.



Artículo 29. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Capítulo VI.

Artículo 30. Jornada y horario de trabajo.

1. Se establece una jornada anual máxima de 1.755 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo trimestral.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de tiempo parcial, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

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



En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegado, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores, para acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en jornada de seis horas o más, disfrutarán de un período de descanso durante la jornada de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

2. Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.

3. La prestación de servicios se realizará de lunes a viernes en jornada de mañana.

4. Se establece un descanso semanal mínimo de 48 horas, que se disfrutará en sábados y domingos, salvo para los casos establecidos en los apartados 6 y 7 del presente artículo en los que se podrán establecer el descanso semanal en otros días de la semana.

5. En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

6. En aquellos casos en los que por necesidades del servicio o exigencias del cliente fuese necesario la prestación de servicios en jornada de tarde o de noche en días laborales, o en sábados, domingos y festivos en cualquier horario, las empresas procederán de la siguiente forma:

A) Se ofrecerá la realización de estos servicios a los trabajadores indefinidos a tiempo parcial, con el objeto de que aumenten su jornada laboral.

B) En el caso de no cubrirse las necesidades de los servicios a prestar a través de la fórmula establecida en el punto A), se ofrecerá la realización de estos servicios a los trabajadores con contrato temporal a tiempo parcial, igualmente con el objetivo de que puedan aumentar su jornada laboral.

C) Si tras la aplicación de los puntos A) y B) aún quedasen servicios por cubrir en los horarios y días señalados en el presente apartado 6, las empresas podrán





cubrir estos servicios con nuevas contrataciones.

Las empresas quedarán obligadas a informar, con la antelación suficiente, a la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación de los criterios expuestos en este mismo punto 6.

7. Jornadas especiales. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios que por sus características requieran una atención especial.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tengan carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

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

Artículo 31. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional según tiempo trabajado, para todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutándose preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, distribuidos proporcionalmente en cada mes según categorías.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajadores, éste podrá disfrutar de sus vacaciones o parte de ellas fuera del período establecido.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de 30 días o en periodos de 15 días. En periodos inferiores a 15 días las vacaciones serán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

En ningún caso de lo expuesto anteriormente, las vacaciones podrán comenzar en festivos, domingo o días de descanso iniciándose el cómputo en el día hábil siguiente.

Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de I.T., dicho periodo de vacaciones no se interrumpe ni es conmutable por nuevos periodos. En pero, en





este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de sus vacaciones.

En todo caso, el período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación exponiendo los turnos en el tablón de anuncios de la empresa.

Artículo 32. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio en sus artículos 1º y 2º

Artículo 33. Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Capítulo VII.

Artículo 34. Estructura retributiva.

La estructura retributiva será la siguiente:

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

B) Plus de Asistencia. Las empresas abonarán un plus de asistencia consistente en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales.

Por cada día de ausencia será descontada la parte proporcional del mismo con relación a los días de prestación laboral del mes.

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente de este Plus.

Asimismo, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia y situaciones de I.T. superior a 15 días.



C) Plus de Transporte. De carácter extrasalarial y de acuerdo a las tablas anexas, este plus será abonable entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de enero de 2004, quedando sin efecto y desapareciendo de la estructura retributiva a partir del 1 de febrero de 2004.

Este plus, en defecto de prueba o pacto en contrario, será abonado proporcionalmente a la jornada realizada.

D) Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

E) Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno. La fórmula para el abono de dicho complemento es la siguiente:

Plus de nocturnidad = 25% valor hora número horas nocturnas.

Valor hora = salario base anual/número anual de horas.

Se podrá sustituir esta retribución por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o 70 horas en cómputo bisemanal.

F) Plus de antigüedad. Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo II por cada tres años de servicio prestados en la empresa.

A efectos del percibo de este Plus, el cómputo de la antigüedad se iniciará a partir de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio (1 de enero de 2000), para aquellos trabajadores que tengan en la empresa una antigüedad reconocida anterior a la fecha indicada.

La antigüedad a la que se hace referencia es la real que tuviera el trabajador reconocida en el servicio, con independencia de la fecha de ingreso en la Empresa para la que esté prestando sus servicios.

Atendiendo igualmente a la regulación establecida en el I Convenio Colectivo Provincial de Ayuda a Domicilio para este Plus de Antigüedad, se establece que el mismo sólo será exigible y abonable a partir del 1 de Febrero de 2.004.

Artículo 35. Incremento retribuciones.



Retribuciones del 1 de enero de 2003, al 31 de enero de 2004: Según las tablas del anexo I.

Retribuciones del 1 de febrero al 31 de diciembre de 2004: Según las tablas del anexo II.

Retribuciones año 2005: Aumento igual al IPC previsto, más un 1%.

En el caso de que, al finalizar los años 2004 y 2005, el IPC real anual supere la respectiva previsión inicial del Gobierno, el salario base, el plus de asistencia, el plus de nocturnidad, el abono de horas extraordinarias y el de días festivos se regularizarán en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC real, según los datos oficiales que publique el Instituto Nacional de Estadística, y el inicialmente previsto. Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria en cualquiera de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Salario base anual + Plus antigüedad anual + Plus asistencia anual

1.776

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.

Artículo 37. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 38. Días festivos.

1. Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, deberán abonarse con un incremento de un 25 por 100, excepto cuando, por común acuerdo, el descanso compensatorio sea



acumulado a las vacaciones.

Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la festividad.

2. A efectos de la liquidación/finiquito o a final de año los festivos no compensados con descanso en día distinto serán abonados:

Fórmula:

Valor festivo - Salario Mensual x 1.75

30

3. Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año para el personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto, será incrementada en un 100%.

En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, serán abonadas según la siguiente fórmula:

Valor efectivo - Salario mensual x 2

30

Artículo 39. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 40. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los tres primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y



arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 41 Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria la documentación que se refleja en el anexo V del presente Convenio Colectivo y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Capítulo VIII.

Artículo 42. Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho





a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días de libre disposición a lo largo del año. Para hacer efectivo el disfrute de estos días libres, se solicitarán con una antelación mínima de tres días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.

En todo caso, el trabajador disfrutará de estos cuatro días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

Para los trabajadores con una antigüedad inferior a un año, el disfrute de estos cuatro días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, 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 personal.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

g) Las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente registro administrativo, tendrán el mismo derecho establecido en el apartado c).

Artículo 43. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios; tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitada



con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

La concesión de las licencias no retribuidas estará sujeta a las necesidades organizativas de la empresa, debiendo justificar debidamente las causas de la denegación, en su caso, e informando de ello a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 44. Excedencias.

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, cuya concesión estará condicionada a las necesidades organizativas de la empresa, debiendo justificar debidamente las causas de la denegación, en su caso, e informando de ello a la representación legal de los trabajadores.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

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

Cualquier trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Podrán solicitarse por los trabajadores excedencias voluntarias con independencia del tiempo que haya transcurrido desde la finalización de la última disfrutada.

Artículo 45. Excedencia forzosa.

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

a) Designación o elección de un cargo público.



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

Artículo 46. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

Excedencia especial por maternidad. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidado de familiares. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación 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. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 47. Reducción de la jornada por motivos familiares.

El personal, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de

seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderán al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Capítulo IX.

Artículo 48. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del personal. Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

— De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.



- De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.
- De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.
- De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales. Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales) en los términos establecidos en la LOLS.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Asambleas. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa, Secciones





Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras. Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del Convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo X.

Artículo 49. Régimen disciplinario.

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

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 24 del presente Convenio.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
7. Alterar sin autorización los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
8. Fumar durante la prestación del servicio.
9. El uso de teléfono móvil para asuntos privados en su jornada laboral.





B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
6. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
8. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio.
9. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.



6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
8. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. La negligencia en la administración de la medicación.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas al servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La reincidencia en falta grave, en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

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

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

**Por faltas muy graves:**

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 50. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la empresa por si aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

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

Artículo 51. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo XI. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**Artículo 52. Adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.**

1. Con fecha 3 de abril de 1996, las Organizaciones Sindicales, Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (COAN), de una parte, y las Organizaciones Empresariales, Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), suscribieron el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de



Andalucía.

2. De conformidad con el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento que acreditan disponer de la representatividad exigida por la ley al haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamientos el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, así como su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad del personal y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan, por tanto, sujetarse íntegramente al órgano de Mediación y Arbitraje establecido (SERCLA).

Capítulo XII. Adscripción y subrogación.

Artículo 53. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente Convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1) Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos, accidentados, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad



contratante, se haya incorporado al servicio, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

— Apellidos y nombre.

— D.N.I.

— Domicilio.

— Núm. de la Seguridad Social.

— Tipo de contrato.

— Antigüedad.

— Jornada y horario.

— Fecha de disfrute de las vacaciones.

— Conceptos retributivos no incluidos en Convenio.

— Otras condiciones y pactos.

— Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de





ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Los Delegados de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad



Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES
RETRIBUCIONES DEL 1 DE ENERO DE 2003 AL 31 DE ENERO DE 2004

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (X 14)	ASISTENCIA (X12)	TRANSPORTE (X12)	RESPONSABILIDAD (X2)
GRUPO I				
TITULACIÓN SUPERIOR	7.66,95	66,35	00,11	
GRUPO II				
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	7.66,95	66,35	00,11	02,40
COORDINADOR	7.34,54	66,35	00,11	
TITULACIÓN MEDIA	7.34,54	66,35	00,11	
GRUPO III				
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	5.55,21	66,35	00,11	
OFICIAL ADMINISTRATIVO	5.55,21	66,35	00,11	
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	4.90,40	66,35	00,11	
GRUPO IV				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4.90,40	66,35	00,11	
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	4.90,40	15,36	00,11	

ANEXO II
TABLAS SALARIALES
RETRIBUCIONES DEL 1 DE FEBRERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE (X 14)	ANTIGÜEDAD (X14)	ASISTENCIA (X12)
GRUPO I			
TITULACIÓN SUPERIOR	1.052,53	18,03	42,10
GRUPO II			
RESPONSABLE DE COORDINACIÓN	1.416,66	18,03	36,47
COORDINADOR	882,08	18,03	165,02
TITULACIÓN MEDIA	842,01	18,03	42,10
GRUPO III			
AYUDANTE DE COORDINACIÓN	718,74	18,03	116,76
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	979,95	18,03	116,76
OFICIAL ADMINISTRATIVO	833,43	18,03	116,76
GRUPO IV			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	606,37	18,03	116,76
AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO	606,37	18,03	116,76

Anexo III. Documentación descuelgue.



Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del impuesto de Sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones (en su caso) recibidas de Administraciones Públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
- Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
- Listado de contratos con las Administraciones Públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la Comisión Paritaria.



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE SEVILLA

Acta final

Asistentes

Por la parte empresarial:

Asociación Empresarial Sevillana de Ayuda a Domicilio (AESAD):

- Don J. Antonio Cordón Castellero.
- Doña Victoria Peláez Peláez
- Don Francisco Sánchez Ortiz.
- Don Jesús Castañer Balbuena.

Asesora:

- Doña Pilar Lorenzo Ramos.

Por la parte social:

- Doña María Fernández Mestre.
- Don Juan Carlos Fernández López.
- Doña Encarnación Bernal Martelo.
- Doña Pilar Pastor Saucedo.
- Doña Carmen Matute Mejías.
- Doña M.^ª Jesús de los Santos.
- Doña Concepción Alcedo Ruiz.
- Doña Carmen Cordero Ríos.
- Don Manuel Alamillo Herмосell.
- Don Waldo Marín Pérez.



Asesora:

— Doña Victoria Corro Bueno

Reunidas el día 29 de marzo de 2004, las personas antes relacionadas en la sede de la UGT-Sevilla, la reunión da comienzo cuando son las 13.00 horas.

En esta reunión las partes muestran su conformidad con el nuevo Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de Sevilla, cuyo ámbito temporal se extiende del 1 de enero de 2003, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Sin más asuntos se procede a la firma del presente Acta de Acuerdo.

Este acta junto con sus copias, y el texto del Convenio Colectivo será registrado en la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, para que se le de el trámite legal correspondiente y se mande publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia.

