

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL
SECCIÓN DE ORDENACIÓN LABORAL
CÓRDOBA

Convenio Colectivo número 1.412

Código de Convenio 14-0237-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito entre la representación legal de la empresa Antonio Martín Fernández, Gabinete de Trabajo Social y sus trabajadores, con vigencia para los años 2005, 2006 y 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda.

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

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

Córdoba, 14 de febrero de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONDICIONES
ECONOMICAS PACTADO ENTRE LA EMPRESA “ANTONIO
MARTIN FERNÁNDEZ (GABINETE DE TRABAJO SOCIAL

DE CORDOBA)” Y SUS TRABAJADORES.

En la ciudad de Córdoba, siendo el día tres de enero del año dos mil cinco, y reunidos:

De una parte: El Titular de la Empresa “Antonio Martín Fernández (Gabinete de Trabajo Social de Córdoba)”, con domicilio social en Córdoba en la calle Puerto Calatraveño núm. 2 Local C.P. 14006, Don Antonio Martín Fernández, con D.N.I. 30.793.682V.

De otra parte: El Delegado de Personal acreditado en la Empresa, Don Rafael Luis Sepúlveda Baena con D.N.I. 30.804.565K.

Los comparecientes, son mayores de edad y en pleno uso de sus derechos civiles, manifestando que le son conocidas las circunstancias personales de cada uno de ellos, y se reconocen, mutua y recíprocamente, capacidad jurídica y de obrar suficiente para celebrar y pactar este Convenio Colectivo de condiciones Económicas de Trabajo, el cual acuerdan a tenor de los siguientes:

Antecedentes.

Primero: El Artículo 82 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995; regulador del Estatuto de los Trabajadores y su Desarrollo Legislativo, señalan que, en los Convenios Colectivos de Empresa, estarán legitimados para negociar, los representantes de los trabajadores, y que ambas representaciones se reconozcan, mutuamente, como interlocutores para deliberar y aprobar el Convenio Colectivo.

Segundo: El Artículo 88 de la precitada Ley en relación al Artículo 83 del Real Decreto Legislativo, anteriormente enunciado, establece que la Comisión Negociadora se constituirá por el Empresario o sus representantes y por los representantes de los trabajadores.

Tercero: Teniendo en cuenta las exposiciones que preceden, y el mutuo reconocimiento de interlocutores validos que los comparecientes han efectuado, libremente acuerdan las Condiciones Económicas y de Trabajo, que regirán en la Empresa, durante la vigencia de este Convenio Colectivo y durante sus posibles prórrogas, tácitas o pactadas en un futuro.

Texto del convenio.

Capítulo I. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.



El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores que componen la plantilla de la Empresa "ANTONIO MARTIN FERNÁNDEZ (GABINETE DE TRABAJO SOCIAL DE CORDOBA)" y que estén vinculados a la misma por cualquier modalidad de trabajo, en cualquier centro de trabajo que la misma tenga o pueda tener dentro del territorio nacional.

Quedan expresamente excluidos.

Los cargos de Alta Dirección, Director General y Directores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con todos los trabajadores definidos en el artículo anterior, y que presten sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba y su provincia a las que hayan sido desplazados para realizar los trabajos propios de servicio de ayuda a domicilio.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero del 2005. Y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2007, con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

La subida salarial para los próximos años 2006 y 2007, será igual al I.P.C. previsto por el gobierno.

Se prorrogará a su vencimiento de forma tácita, por otro período de tres años, si no se denuncia su vigencia con una antelación a la fecha de su vencimiento de dos meses, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Según lo establecido en el art. 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se le atribuyen, a la Comisión Negociadora constituida por el Empresario y el Delegado de Personal Acreditado en la Empresa, la capacidad y el deber de Interpretación, Aplicación y Revisión de las normas con el fin de solventar las discrepancias y dudas que surjan sobre ellas en el seno de la empresa; así como velar por el cumplimiento de las mismas.

Capítulo II. Absorción y Compensación.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.



Capítulo III. Derecho Supletorio.

Artículo 6. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral y en concreto lo fijado por la Ley 8/1980 Estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV. Organización del trabajo y Clasificación del Personal.

Artículo 7. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad solo y exclusiva de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

Artículo 8. Clasificación del personal.

El personal se clasificará por razón de su permanencia y de su función.

1. Por razón de su permanencia: el personal de la empresa "Antonio Martín Fernández" se clasifica en:

a) Trabajadores fijos, son los contratados por tiempo indefinido en la empresa, con independencia de la jornada que pueda realizar el trabajador.

b) Trabajadores contratados por tiempo determinado, son aquellos trabajadores contratados por tiempo cierto, expreso o tácito de acuerdo con la legislación vigente y siempre que así se pacte por escrito y en los siguientes supuestos al amparo del art. 15 del

Estatuto de los Trabajadores, y Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

1. Contrato de obra o servicio determinado: cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción: son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, cuando las circunstancias de trabajo así lo aconsejen, acumulación de tareas, o por razones de temporada que así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos se celebrarán por escrito y podrán sufrir prórrogas hasta una duración máxima de seis meses en un período de doce meses.

3. Contrato de interinidad: son aquellos que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador, que suspende su contrato



con reserva del puesto de trabajo en los supuestos legalmente establecidos.

4. Contratos en formación y en práctica:

a) Trabajadores contratados para la formación. Son aquellos contratos celebrados para la adquisición de una formación teórica y práctica al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

b) Trabajadores contratados en prácticas. Son aquellos que tienen como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador, al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

Estos trabajadores percibirán el 60% o el 75% del salario previsto para su titulación, según se trate del primer año o segundo año de contrato.

5. Contratos para trabajadores fijos discontinuos. Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

6. Contratos para trabajadores a tiempo parciales. Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, y cuando las necesidades de la empresa así lo requieran

2. Por su función: el personal se clasifica por su razón de sus funciones en los grupos profesionales siguientes:

Titulados.

Administrativos.

Subalternos.

Capítulo V. Régimen de trabajo.

Artículo 9. Jornada y horario de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La Jornada de Trabajo tendrá las siguientes características específicas:

A. 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.

B. La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

C. El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas

establecidas para la atención en tales días.

D. La prestación de servicios en días laborales se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborales sea de lunes a sábado.

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

F. Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada.

F1. Jornadas Completas: las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima en este Convenio.

F1.1. Jornadas Continuas: las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada al comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F1.2. Jornadas Partidas: las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo por escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir, entre las 7 horas y las 22 horas.

F2. Jornadas A Tiempo Parciales: las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de mañana tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 17 horas.

Las jornadas a tiempo parciales incluidas en turno de tarde tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

Las jornadas a tiempo parcial destinadas a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

F3. Jornadas Especiales: podrán realizarse jornadas especiales para la atención

de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

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 éste 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 10. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales 15 como mínimo serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Los 15 días restantes se disfrutarán, durante cualquier periodo del año, buscando siempre los periodos de menos actividad en la empresa.

A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de baja por I.T. (incluido expresamente baja por riesgo durante el embarazo) iniciada al menos cuatro días antes, éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con medio día laborable más.
- c) 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.



- d) 1 día natural en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/ a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 12. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:
 - a) Plus de transporte.
 - b) Plus de nocturnidad.
 - c) Vestuario.
3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 13. Salario Convenio.

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales.



Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa, por 30.

Artículo 14. Complemento de antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en un 5% aplicable sobre el salario base, con el límite máximo del 60%.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas establecidas por el presente Convenio serán dos y se abonarán en las fechas y por los conceptos siguientes.

- Gratificación de julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-julio de cada año.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario base Convenio, más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-diciembre de cada año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Artículo 16. Complemento 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, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

Artículo 17. Incapacidad Laboral por Accidentes y Enfermedad Común.

Con las contingencias de I.T. derivadas de accidente laboral, la empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos pluses.

Para la I.T. por enfermedad común y maternidad, la empresa pagará a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos pluses.



Artículo 18. Plus de Transporte y Vestuario.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, así como vestuario a utilizar, todos los trabajadores integrados en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirá con carácter extra salarial la cantidad de 90,00 y 12,00 euros respectivamente.

Artículo 19. Viajes y Dietas.

Dadas las características del trabajo de esta empresa, y la necesidad de desplazamientos, los trabajadores desplazados percibirán en concepto de compensación por todos los gastos ocasionados los siguientes:

Dietas:

Dieta por salida //30.05 euros.

La compensación por kilómetro recorrido será de //0.15 euros.

Los viajes, estancia y desplazamiento, dentro o fuera de la provincia se liquidarán sin necesidad de justificación de gastos, entendiéndose que para todos son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas.

Artículo 20. Justificantes de salarios.

El pago de sueldos se efectuará, dentro de los cinco días siguientes a fin de mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario los días quince de cada mes, se haría una entrega a aquellos trabajadores que así lo soliciten, en concepto de anticipo al salario mensual.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

Artículo 21. Seguro de Invalidez Absoluta o Muerte.

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores fijos y a jornada completa, que garantice las siguientes coberturas: Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de septiembre del 2004 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías mínimas

- Muerte por accidente laboral o Invalidez Absoluta: // 24.000 euros
- Muerte por accidente de tráfico o Invalidez Absoluta: // 36.000 euros

Capítulo VII.



Artículo 22. Seguridad y salud Laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su costo será asumido por la empresa.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 23.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 24.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 25. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de 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 servicio por breve tiempo, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. 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.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. Fumar durante la prestación del servicio.

Artículo 26. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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 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 de ayuda a domicilio.

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.



Artículo 27. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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 doloroso.
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 diez días al mes o durante más de 30 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 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 de teléfonos de los usuarios del servicio o familiares a personas ajenas a los mismos.
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 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 embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y



en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 28. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 29. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1º Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 30. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.



Tablas salariales

Categorías	Salario Convenio mensual	Plus de Transporte mensual
Grupo A1		
Gerente/Responsable Coordinación	1.000,00	90,00
Grupo AII		
Médico	900,00	90,00
Psicólogo	900,00	90,00
Grupo B		
Trabajador Social	800,00	90,00
Podólogo	800,00	90,00
Graduado Social/Relaciones Laborales	800,00	90,00
Fisioterapeuta	750,00	90,00
ATS/DUE	700,00	90,00
Ayudante Coordinación	600,00	90,00
Grupo C		
Auxiliar de Enfermería	521,00	90,00
Auxiliar Ayuda a Domicilio	521,00	90,00
Auxiliar Administrativo	521,00	90,00
Personal de Oficios Varios	521,00	90,00
Aprendiz	521,00	90,00