



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

4251

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu del sector del Servei d'Ajuda a Domicili de les Illes Balears (exp.: CC_TA_14/127, codi de conveni 07002305012005)

Antecedents

1. El dia 15 de juliol de 2013, la representació de les empreses del sector del Servei d'Ajuda a Domicili de les Illes Balears i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 22 de juliol, la senyora Sandra Vives Jusgen, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector del Servei d'Ajuda a Domicili de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signat pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 10 de març de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



IV CONVENI COL·LECTIU DE SERVEI D'AJUDA A DOMICILI DE BALEARS**Art. 1r. Àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial**

El present Conveni regula i és d'aplicació obligatòria a les condicions de treball entre persones físiques o jurídiques que, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors vigent, tinguin la condició d'ocupadores, sigui quina sigui la seva forma jurídica (empresari individual, associacions, cooperatives, autònoms, etc.), i els qui els prestin serveis laborals d'acord amb la legislació vigent, sempre que es dediquin (les ocupadores) a la prestació de les denominades activitats de serveis d'ajuda a domicili en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Balears. Els serveis esmentats estan compresos, exclusivament, en l'epígraf 85.323 de la Classificació nacional d'activitats econòmiques, RD 18-XII-1992, sense que sigui d'aplicació el present Conveni a les empreses que prestin serveis en locals, residències o centres de qualsevol tipus i que, esporàdicament, facin algun servei al domicili dels usuaris.

Art. 2n. Àmbit temporal i denúncia

El present Conveni entrarà en vigor el dia en què es publiqui en el butlletí oficial corresponent, els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de juliol de 2013 i estendrà la seva vigència fins al 31 de desembre de 2015. Les clàusules específiques que continguin una vigència diferent de l'esmentada anteriorment tindran efecte des del moment que s'hi fixi.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar el present conveni amb una antelació de dos mesos abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tenguí efecte, s'haurà de fer mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'haurà de registrar davant l'autoritat laboral competent, en la qual, alhora, haurà de constar la legitimació que s'exerceix en el sector, els àmbits del conveni, i també les matèries que seran objecte de negociació.

Una vegada denunciat el conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre el nou, s'entendrà que el contingut íntegre del conveni es prorroga provisionalment fins que no s'arribi a acord exprés, fins i tot encara que se superi el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors. Fins que no s'arribi a aquest acord exprés, s'incrementaran anualment, al mes de gener, els conceptes retributius en la mateixa quantia que l'índex de preus de consum (IPC) real de l'any anterior, tot això sens perjudici del que estableix la disposició final del present conveni.

Art. 3r. Comissió paritària

1. Es crea una comissió paritària del Conveni, formada per les organitzacions signants. Les seves funcions seran les d'interpretació, mediació i arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Igualment, assumeix entre les seves funcions la possibilitat d'adaptació o, si escau, modificació del conveni durant la seva vigència, així com la d'emetre informe sobre l'obertura de nous àmbits negociadors. En tot cas, per dur a terme modificacions del conveni de caràcter normatiu, s'hauran d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, en els termes que preveuen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

2. Per als casos en els quals, en un àmbit inferior, durant el període preceptiu de consultes, no s'hagi procedit a un acord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió ad hoc, respecte a la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels treballadors), o per al que estableixen els articles 41.4 i 40.2 de l'Estatut dels treballadors en relació amb l'article 82.3 esmentat, les parts s'hauran d'adreçar a la comissió paritària, que en el termini màxim de set dies haurà de resoldre l'assumpte plantejat. En cas de desacord al si de la comissió paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes que preveu aquest Conveni. S'entendrà exhaurit el tràmit d'intervenció prèvia de la comissió paritària quan transcorri el termini màxim de set dies comptadors des que la discrepància sigui plantejada sense que hi hagi pronunciament de la comissió paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, una vegada plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels treballadors) o la modificació substancial de les condicions que estableix el present conveni (article 41.4 en relació amb l'article 82.3, ambdós de l'Estatut dels treballadors) o en els casos establerts en l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa i/o la comissió específica ad hoc constituïda en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la comissió paritària en un termini màxim de set dies comptadors des de l'inici de les negociacions respecte de tals modificacions, i també del resultat de les negociacions esmentades. En cas de desacord, se seguirà el procediment que estableix el paràgraf anterior.

3. Ambdues parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la comissió paritària tots els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguin sorgir en l'aplicació o la interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant l'autoritat o jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini de quinze dies des de la representació de la situació. Si la consulta, el conflicte o la discrepància plantejada és de caràcter urgent, la comissió paritària es reunirà en un termini màxim de cinc dies. En cas de no produir-se la resolució esmentada pel motiu que sigui, es donarà per acomplert el tràmit en la comissió paritària.



4. La comissió paritària estarà integrada per deu persones, cinc per la representació empresarial i cinc per la representació sindical. Les persones designades per formar part de la comissió paritària hauran de pertànyer a les organitzacions sindicals i empresarials signants d'aquest conveni col·lectiu. El vot de les persones que formen la comissió paritària serà, tant en el banc empresarial com en el sindical, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del conveni col·lectiu.

5. Amb caràcter general, la comissió paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb indicació del tema o temes que s'hagin de tractar, i s'ha de donar publicitat a allò que s'hagi acordat.

6. Les diferents sol·licituds enviades a la secretaria de la comissió paritària seran registrades i trameses el mateix dia a totes les organitzacions que en formin part.

Per poder adoptar acords, hauran de participar en les reunions, directament o per representació, més de la meitat dels seus components per cada una de les dues parts representades, i és necessari el vot de la majoria absoluta de cada una de les dues parts.

Per als casos en què la comissió paritària no resolgui les sol·licituds plantejades, ambdues parts, patronal i sindicats, acorden la submissió expressa als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autonòmic.

Els acords de la comissió paritària tindran el mateix valor que el text d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

7. El domicili d'aquesta comissió paritària a l'efecte de registre i la seu de les seves reunions queda fixat als locals del Tribunal de Mediació i Arbitratge de les Illes Balears, ubicats a l'avinguda del Comte de Sallent, 11, de Palma de Mallorca.

8. Durant la vigència d'aquest conveni, la comissió paritària quedarà integrada per les organitzacions següents:

a) Per les organitzacions empresarials: ASEBAD

b) Per les organitzacions sindicals: UGT i USO

Art. 4t. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Les parts signants d'aquest Conveni acorden: les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la comissió paritària que preveu aquest Conveni col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional pel qual es procedeix a la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), i s'aplicarà el reglament de funcionament del Tribunal esmentat.

La solució de conflictes col·lectius i d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, i de qualsevol altre que afecti els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments que regula l'Acord interprofessional sobre la creació del TAMIB, amb aplicació del seu Reglament de funcionament, i se sotmetran expressament les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, en representació dels treballadors i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, a tals procediments, de conformitat amb el que disposa l'article 8 del Reglament esmentat.

Art. 5è. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment, per la qual cosa, en el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixi sense efecte cap de les seves clàusules, se n'haurà de reconsiderar tot el contingut, i les parts afectades en el termini de 15 dies hauran de procedir a la negociació del seu contingut.

Art. 6è. Condicions més beneficioses

Totes les condicions que estableix aquest Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions actuals implantades individualment entre empreses i treballadors que representin condicions més beneficioses que les pactades en el present Conveni s'hauran de respectar íntegrament en cada una de les empreses.

Art. 7è. Jornada, horari de treball i descans setmanal

1. La jornada ordinària de treball efectiu queda establerta en 40 hores setmanals. En el cas de la categoria de treballadora familiar, de les 40 hores setmanals 35 seran destinades a l'atenció directa al domicili de l'usuari, i les cinc restants seran per a altres conceptes (desplaçaments, coordinació, descans i formació). Aquestes cinc hores seran proporcionals a la baixa en funció de la jornada de contracte que tingui la treballadora familiar.

El personal contractat a temps parcial (amb una jornada inferior a 35 hores), tindrà preferència en l'ampliació de la seva jornada en el cas que sigui necessari cobrir l'atenció a usuaris a causa de vacants, permisos, vacances, ampliació dels serveis, etc.



Les treballadores que, anteriorment a la publicació d'aquest Conveni, tinguin una jornada màxima inferior, reconeguda de manera escrita per l'empresa, a la que estableix aquest article, mantindran els drets adquirits, i es considerarà jornada completa la que tenien com a dret consolidat.

2. La jornada de treball es desenvoluparà preferentment en jornada contínua. En cas que aquesta es fraccioni, només podrà fer-se en una sola vegada, i hi haurà d'haver un descans de 2 hores almenys.

3. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dos dies sense interrupció, i tindran com a mínim un cap de setmana lliure (dissabte i diumenge) al mes; a aquest efecte s'han de fixar, de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, criteris de rotació entre els treballadors d'un mateix servei.

4. No es podran fer més de vuit hores de feina efectiva, tret que hi hagi un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre empresa i representants dels treballadors.

5. En tot cas, els excessos de jornada sobre la considerada com a màxima setmanal produïdes a la setmana seran compensats amb dies de descans o retribuïts com a hores extraordinàries; l'opció és a elecció del treballador. Les hores esmentades, tant si es compensen de manera horària com si s'han d'abonar, tindran un recàrrec del 60 per 100 sobre el valor del salari/hora professional.

6. Fórmula del càlcul salari/hora professional:

$$[SB (7 \text{ dies}) + PP (7 \text{ dies}) + PE (7 \text{ dies})] / 40 \text{ hores setmanals.}$$

SB = salari base

PP = plusos percebuts

PE = pagues extres

Art. 8è. Garantia jornada de contracte

Amb la finalitat de garantir una jornada estable a les treballadores familiars del sector d'ajuda a domicili de les Illes Balears que els permeti mantenir una estabilitat salarial mensual, s'estableix que les empreses garantiran una jornada setmanal per a les esmentades treballadores d'atenció directa als usuaris d'aquest tipus de serveis, inclòs el temps dedicat a desplaçament, coordinació, descans i formació.

Per això, des de l'1 de gener de 2009, les empreses hauran de garantir l'estabilitat de la jornada setmanal establerta en el contracte de treball.

En els casos en què hi hagi baixes d'IT, vacances o qualsevol altre tipus de permís de treballadores familiars que provoqui que hi hagi usuaris per cobrir, aquests serveis podran fer-los les treballadores familiars que tinguin "espais lliures".

De la mateixa manera, en els casos en què les treballadores familiars tinguin "espais lliures" per baixes temporals o definitives d'usuaris, se'ls assignaran altres feines de prestació més àmplia, que podran ser:

- Als usuaris que tenguin assignats la mateixa treballadora.
- Fent "reforços" a determinats usuaris que designi l'Administració.
- Assumint una alta nova de la llista d'espera que les empreses ja tinguin assignada per l'Ajuntament, amb la visita prèvia feta per poder donar l'alta de manera automàtica.

El procediment regulat en aquest article estarà lligat a l'actual sistema de gestió de l'Administració, i quedarà sense efecte si aquest es veu modificat. En el supòsit que sigui modificat, les parts negociaran l'establiment d'un nou acord per al funcionament d'aquest procediment.

Horari de prestació de serveis: la prestació de serveis per part del treballador es farà sempre en la franja horària habitual de la prestació establerta per l'Administració.

En el cas d'haver de "recuperar hores", les empreses podran assignar prestació de serveis fins a dues hores abans del començament de la jornada habitual de la treballadora o bé, fins i tot, dues hores després d'aquesta.

Així mateix, s'estableix que les empreses podran disposar de tres tardes anuals per a la recuperació de les possibles hores de pèrdua que s'hagin generat.

Art. 9è. Vacances

1. El període de vacances anuals serà de 30 dies naturals, retribuït amb salari base, antiguitat i plus d'insularitat.
2. Es garanteix que tres setmanes naturals de vacances es gaudeixin als mesos de juny, juliol, agost i setembre. Aquests dies seran comptats per setmanes completes de dilluns a diumenge, i han de ser coincidents, en la mesura possible, amb les quinzenes dels mesos esmentats.



3. Per procedir a l'elecció de vacances es farà un sorteig que determini quin treballador o treballadors comencen l'elecció dels esmentats torns. En anys posteriors es tindrà en compte el sorteig fet anteriorment per privilegiar els qui hi varen resultar menys afavorits, i s'establiran les rotacions que s'estimin adequades.
4. La resta dels dies de vacances, nou dies naturals, seran de lliure disposició al llarg de l'any, amb les limitacions qualitatives i quantitatives que en cada empresa s'estableixin i que serveixin per assegurar la prestació de serveis deguda.
5. L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal.
6. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural, i no és possible acumular-les en anys següents ni poden ser compensables econòmicament llevat dels casos de liquidació.
7. Si per necessitats del servei, amb acceptació de l'afectat, o prèvia sol·licitud expressa del treballador o treballadora i previ coneixement dels representants legals, cap treballador o treballadora gaudeix de les seves vacances fora del període establert, aquesta situació no afectarà la rotació del torn dels altres treballadors o treballadores que es poguessin veure implicats.
8. El primer mes de l'any, les empreses elaboraran el calendari de vacances, i hi hauran de constar els períodes de vacances orientatius.

Art. 10è. Dies festius

Els dies festius del calendari laboral oficial, i també els que es regulin o es puguin regular per normativa ministerial, autonòmica, municipal o conveni, quan el treballador o treballadora els treballi, a més del gaudi del dia de descans en una altra data, seran compensats amb la quantia econòmica partint de l'escala següent:

$(\text{Salari base mensual} / 30 \text{ dies}) = \text{resultat} + 60 \%$.

S'exceptuen d'aquest increment els treballadors i treballadores contractats específicament per prestar serveis en aquests dies.

Art. 11è. Permisos retribuïts

El treballador, amb l'avís i la justificació previs, es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, o parella de fet convivent.
 - b) Tres dies en els casos de naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau. Quan per aquest motiu el treballador necessiti efectuar el desplaçament fora de l'illa on es trobi ubicat el centre de treball, el permís serà de cinc dies.
 - c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
 - d) Un dia per matrimoni de fill, germà o pares del treballador quan coincideixi amb l'horari laboral. Si el casament té lloc fora de l'illa en la qual es trobi el centre de treball, el permís esmentat s'incrementarà en un dia més, i dos si és fora de la comunitat balear.
 - e) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball, que podran ser acumulades en jornades completes, de manera que el gaudi dels dies de descans, corresponents al total d'hores de lactància acumulades, es faci consecutivament a la baixa maternal de la treballadora.
- La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat.
- D'aquest permís en podrà gaudir indistintament el pare o la mare, en cas que ambdós treballin.
- En el supòsit d'adopció, si el fill/a és menor de nou mesos s'entendran els mateixos drets recollits en el paràgraf anterior.
- f) El temps indispensable per presentar-se a exàmens de caràcter oficial incloent l'examen per obtenir el carnet de conduir.
 - g) Per desenvolupar funcions de representació del personal en els termes establerts en la legislació vigent.
 - h) Els treballadors tindran permís per acudir al metge de capçalera i especialista sempre que coincideixi la seva jornada amb l'horari de tals consultes mèdiques, i hauran de justificar la seva presència en aquesta consulta.





i) Les treballadores gaudiran dels següents dies de lliure disposició per a cada un dels anys de vigència del present conveni:

- Any 2013: 3 dies de lliure disposició.
- Any 2014: 2 dies de lliure disposició.
- Any 2015: 2 dies de lliure disposició.

Per gaudir dels dies de lliure disposició, les treballadores hauran d'acreditar una antiguitat en l'empresa de tres mesos i sol·licitar-ho amb 10 dies d'antelació.

Els esmentats permisos, els concediran les empreses, sempre que sigui possible sense menyscar l'organització de la gestió del servei i per estricte ordre de sol·licitud.

No obstant això, les empreses i la representació legal dels treballadors podran acordar les normes que regulin el gaudi dels dies esmentats.

Art. 12è. Permisos no retribuïts

Les persones que tinguin a càrrec seu un menor tindran dret a permís no retribuït pel temps indispensable per poder acompanyar el menor esmentat a les consultes mèdiques, i hauran d'avisar prèviament l'empresa i fer el lliurament del justificant corresponent.

Les treballadores tindran permís pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal tal com ordena la legislació aplicable.

Art. 13è. Excedències

El treballador que tingui un any d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar un permís sense sou entre quinze dies i dos mesos. La seva sol·licitud i concessió es faran per escrit. Aquest dret només podrà ser exercitat una vegada en períodes de dos anys.

Les treballadores amb un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a una excedència voluntària per un període de temps comprès entre tres mesos i dos anys, amb dret a reserva del lloc de treball i a l'automàtica reincorporació.

L'excedència esmentada se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació almenys de quinze dies a la data del seu inici, llevat de casos demostrables de necessitat urgent. Abans que aquesta acabi i amb una antelació almenys de trenta dies abans del seu acabament, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

Quan hi hagi causa de suspensió del contracte de treball per les causes fixades legalment (exercici de funcions sindicals o de càrrec públic electe, etc.), el treballador tindrà dret a la reserva del lloc mentre durin les causes assenyalades, i haurà de comunicar a l'empresa la seva reincorporació dins el mes següent al cessament de la causa que motivi l'excedència.

Art. 14è. Malaltia i/o accident

En cas d'accident laboral, el treballador percebrà el 100 % del salari des del primer dia de la baixa.

En cas de malaltia comuna caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

El treballador que requereixi intervenció quirúrgica percebrà el 100 % del salari durant el període d'hospitalització, i la resta de dies de baixa quedarà sotmès a la legislació vigent.

Art. 15è. Baixa per maternitat

Les treballadores que siguin baixa per maternitat percebran el 100 % del seu salari, fins a l'acabament de la baixa.

Art. 16è. Protecció a la maternitat

Quan l'acompliment del treball habitual resulti penós per a la dona embarassada, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dins la seva categoria i procurarà mantenir el torn habitual. L'empresa disposarà en tots els casos de la facultat de substitució per altres treballadors/es de l'empresa.

Quan es dedueixi de l'avaluació de riscos que hi ha un lloc de treball que pugui produir danys a la mare o al fetus, l'empresa assignarà un altre lloc compatible amb la condició d'embaràs. De la mateixa manera es procedirà quan, encara que no hi hagi un risc específic detectat en la corresponent avaluació, l'estat físic o psíquic de l'embarassada així ho aconselli. En ambdós casos, a instàncies de la treballadora embarassada o de la mateixa direcció de l'empresa, caldrà atènyer-se a allò que el servei de prevenció aconselli quant a canvi de lloc i seguiment del cas. L'empresa disposarà de la facultat de substitució per un altre treballador/a de l'empresa.



Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenats i/o tècniques de preparació al part, amb l'avís previ a l'empresa i mitjançant una justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

Els delegats de prevenció podran conèixer i, si escau, intervenir en l'aplicació del present article.

Art. 17è. Revisió mèdica

Es farà una revisió mèdica anual a càrrec de les empreses.

La revisió esmentada inclourà per a les treballadores una revisió de riscos biològics concorde a l'avaluació del lloc de treball. El temps dedicat a les revisions serà retribuït.

Les empreses, en un període de dos anys, hauran de facilitar la possibilitat de rebre la vacuna d'hepatitis B a totes les treballadores que ho necessitin.

Art. 18è. Uniformitat

Les empreses lliuraran uniformitats adequades al clima d'estiu i hivern. Prèvia devolució obligatòria, en cada ocasió, de l'uniforme usat, es farà lliurament de dues bates i un calçat d'estiu abans de l'1 d'abril de cada any i dues bates i un calçat d'hivern abans de l'1 d'octubre de cada any.

Art. 19è. Condicions de treball

Els treballadors que tinguin tracte directe amb els usuaris dels serveis socials rebran la informació adequada sobre les característiques dels serveis per prestar.

Per tal de salvaguardar el dret a la salut dels treballadors que presten el seu servei a usuaris que pateixin malalties infectocontagioses que suposin un greu risc per a la salut, l'empresa, partint de la informació que li sigui facilitada per l'entitat contractant, informará el treballador de les mesures preventives que haurà d'observar per evitar qualsevol risc de contagi. De tots aquests casos se'n donarà la informació oportuna als delegats de prevenció de riscos laborals i a la representació legal dels treballadors/es.

Els treballadors/es assignats a aquests serveis tindran revisions mèdiques amb una periodicitat adequada al risc existent. Els treballadors/es amb atenció directa als usuaris dels serveis disposaran per a l'exercici de les seves funcions dels elements de protecció necessaris.

Les empreses estaran obligades a posar en coneixement de l'entitat per compte de la qual presten els serveis d'ajuda a domicili les dades dels usuaris que hagin posat en perill la integritat física dels treballadors/es sempre que es demostrï fefaentment tal circumstància, a fi de proposar la suspensió del servei a l'usuari esmentat.

Quan els serveis es prestin a malalts amb certes particularitats, enllitats, etc., les empreses formaran els treballadors/es en allò que es relacioni amb l'atenció i les cures específiques necessàries. Si hi ha condicions de pes o especial patiment de l'usuari es procurarà que aquestes tasques siguin fetes per persones adequades i especialitzades.

Quan sorgeixi un problema entre treballador i usuari, i prèvia intervenció del coordinador del servei, s'adoptaran les mesures pertinents, i es recomana que es produeixi una rotació de treballadors/es o usuaris, si és possible, del mateix districte. De les esmentades decisions es donarà compte prèviament a la representació legal dels treballadors.

Art. 20è. Salari

Els treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu tenen dret a percebre íntegrament el seu salari mensual d'acord amb els nivells retributius corresponents a la seva jornada ordinària de treball segons el contracte de treball signat, en funció de la classificació de categories professionals que es reflecteixen en l'annex I i d'acord amb els següents increments:

- Des de l'1 de juliol de 2013: +0,6 % sobre les taules definitives de l'any 2012
- Des de l'1 de gener de 2014: +0,8 % sobre les taules de 2013.
- Des de l'1 de gener de 2015: +1,5 % sobre les taules de 2014.

Art. 21è. Plus d'insularitat

Atenent a la realitat insular de la comunitat autònoma de les Illes Balears, que implica per a les treballadores d'aquesta comunitat una major dificultat per atendre les necessitats bàsiques de la vida diària per raons socioeconòmiques, les treballadores tindran dret a percebre un plus d'insularitat d'acord amb els imports reflectits en les taules salarials de l'annex I i que es revaloraran amb els increments que estableix



l'article 20.

Aquest plus s'abonarà de manera proporcional a la jornada de treball.

Art. 22è. Quilometratge

Els qui utilitzin vehicle propi per necessitats del servei percebran la quantitat de 0,23 euros per quilòmetre de recorregut. Aquesta quantitat s'abonarà des del primer lloc de treball fins a l'últim. El preu del quilometratge es revalorarà d'acord amb els increments salarials que estableix l'article 20 d'aquest Conveni.

Art. 23è. Pagues extraordinàries

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries, equivalents cada una a una mensualitat del salari base més antiguitat més plus d'insularitat, d'acord amb la seva jornada contractada.

Les gratificacions esmentades seran satisfetes una amb la mensualitat del mes de juny i l'altra, en la primera quinzena del mes de desembre; cada treballador pot optar pel cobrament prorratejat mensualment.

Als treballadors amb temps inferior a l'any se'ls abonarà la part proporcional que els correspongui en les dates indicades.

Art. 24è. Plus de nocturnitat

Per a tots els treballadors/es la jornada dels quals es desenvolupa entre les 22 hores i les 06 hores del matí, s'estableix un complement salarial del 25 % base vigent en cada moment més plus de permanència en l'empresa.

Art. 25è. Antiguitat en l'empresa

El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia de la incorporació del treballador/a a l'empresa i serà abonada a raó de 18,03 euros mensuals per cada trienni; el nombre màxim de triennis és de quatre.

Aquest plus no es veurà revalorat amb els increments salarials que estableix l'article 20 d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquest plus s'abonarà també en les pagues extraordinàries.

Art. 26è. Premi d'assistència

El treballador/a amb una antiguitat mínima d'un any, independentment de la seva modalitat de contracte, que no hagi tingut quatre dies o més de falta al treball per cap concepte al llarg de l'any, excepte les derivades d'accident de treball, la falta d'assistència derivada de l'exercici de vaga legal desenvolupat pels treballadors en defensa de les seves reivindicacions, i els permisos i llicències de l'article 11 d'aquest Conveni, se li concedirà un premi de 80 euros bruts anuals abonable el mes de gener de l'any següent al qual es computin les faltes d'assistència esmentades.

Aquest premi s'abonarà el mes de gener de l'any següent al qual es computin les faltes d'assistència esmentades, i el primer període de meritació començarà l'1 de gener de 2004. Aquest premi tindrà caràcter salarial.

El personal que faci jornada parcial percebrà aquest premi en proporció amb la jornada real de treball que dugui a terme.

Al personal que per ampliació del que disposa el present Conveni sigui baixa en l'empresa per subrogació a una altra, li serà liquidada la part proporcional del premi d'assistència que tenguí meritada en el moment de la baixa, i correspondrà a la nova empresa liquidar en acabar l'any natural el període durant el qual aquest treballador li hagi prestat serveis. Per a aquest càlcul i només en aquests supòsits, el còmput de quatre faltes anuals es farà atenent una falta per trimestre.

Aquest plus es veurà revalorat amb els increments salarials que estableix l'article 20 d'aquest Conveni col·lectiu.

Art. 27è. Plus de productivitat categoria coordinador/a

Els treballadors/es amb la categoria de coordinador/a que acordin amb l'empresa gestionar un nombre d'expedients de SAD superior al que estableix l'article 37 d'aquest Conveni cobraran un plus de productivitat mensual, xifrat en les quantitats següents, segons el nombre d'expedients gestionats:

Vuitanta-cinc expedients: 20 euros bruts/mes.

Noranta expedients: 40 euros bruts/mes.



Noranta-cinc expedients: 60 euros bruts/mes.

Cent expedients: 80 euros bruts/mes.

L'acord s'haurà de fer per escrit durant el mes de desembre, i el treballador haurà de gestionar una mitjana anual d'expedients igual al barem que estableix aquest article. Aquest plus de productivitat es començarà a computar i meritatar des de l'1 de gener de 2005.

Art. 28è. Adscripció de personal, successió d'empresa i subrogació dels treballadors/es

Al terme de la concessió d'una contracta pública o privada, consistent en la gestió d'un servei d'ajuda a domicili, es pacta que el 100 % dels treballadors/es de l'empresa sortint imputables directament i exclusivament a la gestió del servei i que disposin de tres mesos d'antiguitat en l'empresa i també de la formació que marca l'Ordre de la Conselleria de Benestar Social en matèria del servei d'ajuda a domicili seran subrogats per l'empresa entrant en la gestió esmentada, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació (la subrogació esmentada comprendrà el respecte del conjunt de les retribucions existents i de les condicions de treball i drets dels treballadors/es que estiguessin reconeguts). En tot cas, s'inclouran en la subrogació esmentada els drets de la representació legal dels treballadors que seguirà en tal condició durant el temps de mandat que els resti fins a assolir aquell pel qual varen ser elegits.

En el termini de set dies naturals des del moment en què l'empresa entrant tenguí coneixement a través d'una comunicació fefaent de qualsevol part interessada (treballadors, sindicats, associació empresarial, comissió paritària del present Conveni i, naturalment, de l'administració adjudicatària) de l'adjudicació, haurà de requerir a l'anterior adjudicatària la documentació que es detallarà a continuació en el supòsit que aquesta no se li hagi facilitat, i comunicarà a la comissió paritària del present Conveni col·lectiu la seva qualitat de nova adjudicatària i el requeriment fet a l'empresa sortint. Si no compleix amb els dits requeriments i comunicació quedarà automàticament subrogada en la totalitat de la plantilla de l'anterior empresa concessionària de la gestió.

La mala fe o negligència en la gestió de les obligacions en facilitar el trànsit pacífic dels treballadors/es d'una empresa a l'altra només perjudicarà l'empresa que actuï inadequadament. L'anterior empresa adjudicatària, d'ara endavant la sortint, haurà de posar a disposició de l'entrant la documentació següent:

Acreditació de la condició dels seus treballadors/es (si escau, fotocòpia simple dels contractes laborals vigents).

Els drets salarials que tenguin reconeguts (rebutis salarials o desglossament detallat dels conceptes retributius, salarials o no salarials).

Antiguitat en l'empresa o en la prestació de serveis en la contracta, relació de les condicions de treball existents (usuaris atesos, jornada, horaris, etc.).

Relació d'especials circumstàncies dels treballadors/es (drets de reincorporació al lloc de treball, drets adquirits que millorin les condicions de treball o retributives ordinàries, etc.).

Còpia dels pactes d'empresa subscrits amb la plantilla que siguin vigents.

Aquests pactes seran de compliment obligat per a l'empresa entrant.

Documents justificatius de trobar-se al corrent de pagament en les cotitzacions a la Seguretat Social i de la quantia d'aquestes per cada treballador i declaració responsable que inclogui tot l'anterior; en un termini no superior a cinc dies naturals.

L'empresa sortint en la contracta haurà de liquidar els havers fins a la data del cessament en la gestió, que seran compressius de les retribucions de venciment superior al mes fins a la data esmentada.

Les empreses sortint i entrant respectaran sempre el calendari de vacances, i es concedirà el gaudi total del període de vacances tal com estigui assignat en el calendari esmentat i amb independència de la part proporcional de vacances que s'hagi meritat en cada empresa.

En el supòsit que es produeixi la subrogació una vegada començat l'any natural, l'empresa entrant i la sortint duran a terme les compensacions econòmiques necessàries per al compliment de l'anterior.

En cas que no es produeixi acord entre ambdues empreses en la compensació econòmica, l'empresa en el si de la qual s'hagi gaudit del període de vacances complet descomptarà en la nòmina del treballador o, si escau, en la liquidació la quantitat corresponent al període meritat en l'altra empresa; l'empresa en el si de la qual no es gaudeixi de vacances abonarà al personal la part proporcional de vacances que li correspongui juntament amb la liquidació o en la primera nòmina, segons el cas.

L'incompliment per part de l'empresa sortint del que s'ha preceptuat anteriorment no eximeix l'entrant de la subrogació en els drets i obligacions dels treballadors/es ara reconeguda.

Les empreses que prestin serveis d'ajuda a domicili es comprometen a aportar la documentació laboral dels sis darrers mesos acreditativa



dels treballadors adscrits al servei a l'Administració corresponent per al seu informe en el plec de prescripcions tècniques de futures convocatòries públiques.

Art. 29è. Estabilitat de plantilles

Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a suplir amb contractacions els treballadors i treballadores que per raó d'incapacitat temporal, vacances, excedència, defunció, cessament, jubilació i acomiadament del treballador, deixin temporalment o definitivament de prestar els seus serveis en l'empresa, excepte en els casos que es puguin substituir amb treballadors i treballadores de la plantilla que no tinguin la jornada màxima legal. Les contractacions esmentades es formalitzaran en un màxim de set dies.

Art. 30è. Reducció de plantilles

Si com a conseqüència del fet que en els plecs de condicions l'Administració exigeix una reducció de personal en els serveis, la nova empresa adjudicatària respecte a l'anterior iniciarà conjuntament amb els representants dels treballadors un procés negociador per adequar la plantilla a la nova situació amb preferència de continuïtat, en qualsevol cas, per al personal amb més antiguitat de la plantilla sempre que disposi de la formació concorde a l'Ordre de la Conselleria de Benestar Social de 14 d'octubre de 2000 en matèria d'ajuda a domicili.

Art. 31è. Mobilitat funcional

La mobilitat en el lloc de treball només serà possible excepcionalment si hi ha raons tècniques i organitzatives (accidents, incapacitat temporal imprevista i les contingències que no es puguin preveure amb antelació), estiguin justificades les necessitats peremptòries de l'activitat i aquesta situació sigui comunicada prèviament als representants dels treballadors i treballadores.

Si es necessita destinar els treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria inferior, serà necessari l'informe previ del comitè d'empresa, delegats sindicals o delegats de personal, i els treballadors i treballadores percebran durant aquest temps el salari corresponent a la seva categoria professional.

Per als treballs d'inferior categoria mai no es podran superar els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys.

Quan es destini els treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria superior, però no sigui procedent legalment l'ascens, els treballadors i treballadores tindran dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment faci.

Art. 32è. Comissió sectorial de formació

En el marc del present Conveni es constituirà, en el termini màxim de sis mesos, la comissió sectorial de formació, que estarà formada al 50 per 100 per les parts signants del Conveni; igualment se'n comunicarà la constitució a les comissions de la Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació, tant en l'àmbit de la comunitat balear com en l'estatal.

Art. 33è. Formació i promoció professional

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar-ne la formació i promoció professional, els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment i la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball. La formació i capacitació del treballador o treballadora que presti els seus serveis en l'empresa, i d'acord amb les seves necessitats, està oberta sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguin provenir de la capacitat i coneixements prevists que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació. La formació professional en l'empresa s'orientarà envers els objectius següents:

- a) Adaptació del titular al lloc de treball i a les seves modificacions.
- b) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialització, en els seus diversos graus, al sector o matèria del mateix treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals.
- e) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.
- f) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores envers una direcció participativa.





- g) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permetin prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- h) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.
- i) Afavorir l'accés de la dona a categories superiors i a llocs directius.

Art. 34è. Desenvolupament de la formació

1. La comissió sectorial de formació a través d'un estudi detallat determinarà les necessitats de formació a partir de les quals s'elaborarà, en els tres primers mesos de l'entrada en vigor del present Conveni un pla de formació, amb el consegüent calendari anual de cursos que han de fer les empreses, i també la petició a la Comissió General de Formació Contínua dels cursos que s'entengui que han de ser finançats per aquesta.
2. Els treballadors i treballadores de l'empresa, especialment els que exerceixin llocs de treball de comandament orgànic, estan obligats a prestar el seu suport ple al pla de formació, quan els sigui requerit en activitats d'aquest i en l'àrea de la seva competència.
3. La formació dels treballadors i treballadores s'efectuarà a través de la mateixa empresa o mitjançant un concert amb centres oficials o reconeguts, i es farà preferentment als locals de la mateixa empresa i dins la jornada laboral.
4. Els treballadors i treballadores assistents als cursos programats hauran de presentar necessàriament un informe d'assistència a aquests, i també una memòria en què es recullin les matèries estudiades en el curs esmentat. Els treballadors i treballadores als quals els pugui resultar d'interès, tindran accés a aquesta memòria.
5. Els treballadors i treballadores de l'empresa podran presentar a la representació dels treballadors i treballadores o directament a la Direcció suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació. Els suggeriments esmentats es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.
6. Tots els treballadors i treballadores, independentment del grup professional a què pertanyin, tindran accés als cursos, seminaris, conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitzi l'empresa sempre que estiguin relacionats amb el seu lloc de treball.
7. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la formació i promoció professional en el treball, els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació, o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Art. 35è. Cost de la formació

Per portar a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es desenvolupin en virtut de l'Acord Nacional de Formació Contínua, publicat en el BOE núm. 28 d'1 de febrer de 1997, les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu hauran de sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i condicions establertes en l'acord esmentat.

Art. 36è. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, i també les valoracions i qualificacions obtingudes en els cursos esmentats, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assisteixin i tindran rellevància per a la seva promoció professional.

Art. 37è. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per assistir a cursos els treballadors i treballadores que hi hagin participat en menys ocasions i els treballadors i treballadores que exerceixin llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions sobre això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord; en el cas que no n'hi hagi, per la Comissió Sectorial de Formació en vista de les sol·licituds.

Art. 38è. Definicions de categories àrea social

Director
Coordinador/a del SAD
Ajutant de coordinació del SAD
Cap d'administració
Oficial administratiu/iva
Auxiliar administratiu/iva
Treballador/a familiar





Director. Treballador/a amb la titulació o els requisits professionals exigibles i necessaris (en especial, experiència acreditada en la prestació de les mateixes funcions) segons els serveis i el volum d'aquests per exercir. Les seves funcions són la planificació, l'organització, la direcció i el control general del servei, comprensiva de la relació general amb l'entitat contractant.

Coordinador/a del SAD. És el treballador o treballadora, amb la diplomatura de treball social, la feina del qual consisteix a exercir tasques de planificació, coordinació, gestió i organització del SAD, a més del seguiment, la supervisió i el suport del treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili, per aconseguir una bona qualitat del servei esmentat. El/la coordinador/a supervisarà un màxim de 78 expedients. No obstant això i amb l'acord previ anual signat entre empresa i treballador/a, es podran gestionar fins a 100 expedients, i percebre si escau el plus de productivitat que estableix l'article 26.

Les treballadores que tinguin com a dret adquirit reconegut per escrit per l'empresa una jornada màxima inferior a la que estableix el present Conveni, quedaran afectades per les mateixes proporcions d'expedients de SAD, amb un màxim de 78 expedients des de l'1 de gener de 2005, per a la jornada que tinguin establerta. Igualment, operarà el plus de productivitat definit a l'article 26.

Funcions:

1. Planificar i organitzar el treball del servei mitjançant una adequada programació d'objectius i racionalització del treball.
2. Col·laborar i fer els estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als usuaris del Servei d'Ajuda a Domicili (SAD), amb l'autorització de l'equip tècnic.
3. Executar les activitats administratives i informàtiques que li siguin pròpies.
4. Fer informes dels usuaris, que siguin sol·licitats per les entitats contractants, tant per a aquestes entitats com per a un altre tipus d'organismes.
5. Fer, quan s'estimi oportú, conjuntament amb l'auxiliar, la valoració de la situació personal, familiar i social de l'usuari. Facilitar informació sobre els recursos propis i aliens, que ajudin a l'adequat desenvolupament del servei que es presta. Valorar i tramitar sol·licituds per a l'accés a prestacions socials que siguin susceptibles de percebre per l'usuari.
6. Informar els usuaris en col·laboració amb els/les treballadors o treballadores socials de les entitats contractants dels aspectes que es considerin oportuns.
7. Fomentar, directament o a través de l'auxiliar, la integració i participació dels usuaris del SAD de tots els serveis i programes encaminats al seu benestar social o qualitat de vida.
8. Participar amb l'equip multiprofessional de l'empresa en l'elaboració de les orientacions o l'atenció que necessitin els usuaris.
9. Participar en reunions periòdiques amb els tècnics de les respectives entitats contractants, per mantenir un curs fluid d'informació sobre el desenvolupament del servei.
10. Coordinar el treball i les activitats de manera individual o en grup, mitjançant reunions periòdiques amb els/les auxiliars adscrits al servei per estructurar la dinàmica de l'activitat, i també els corresponents criteris i objectius metodològics.
11. Fer visites domiciliàries als usuaris amb les següents finalitats:
 - Inici de servei i presentació de l'auxiliar d'ajuda a domicili.
 - Seguiment del servei.
 - Resolució de possibles incidències.
12. Participar en la coordinació amb la comissió tècnica del programa d'ajuda a domicili.
13. Organitzar, assignar i canviar usuaris i horaris de treball als treballadors i a treballadores sota la seva responsabilitat, i elaborar per fer-ho els corresponents informes de treball.
14. Participar, proposar i fomentar la formació continuada del / de la treballadora familiar i dissenyar cursos en matèria de serveis socials, en la mesura que s'estableixin els plans de formació en les respectives empreses.
15. Participar en la selecció dels treballadors familiars partint de la política establerta per l'empresa.
16. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seves funcions.





Ajudant de coordinació del SAD. Figura encarregada de fer la feina sota la supervisió del / de la coordinador o coordinadora; aquest lloc de treball serà exercit per treballadors familiars amb la suficient formació i experiència acreditada.

Funcions:

1. Fer el quadrant d'incidències.
2. Comunicació i avisos telefònics amb auxiliars d'ajuda a domicili, usuaris.
3. Realització i distribució dels instruments de registre adequats al servei.
4. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seves funcions.
5. Totes les activitats no especificades anteriorment i que tinguin relació amb l'anterior

Cap d'administració. És el que, proveït o no de poders limitats, està encarregat i té la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa.

Oficial administratiu/iva. És el treballador que actua sota les ordres d'un cap i té al seu càrrec una feina determinada que requereix un càlcul, estudi, preparació i condicions adequades de la tècnica administrativa.

Auxiliar administratiu/iva. És el treballador que dedica la seva activitat a tasques i operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina.

Treballador/a familiar. Presta una sèrie de serveis al mateix domicili o fora d'aquest per cobrir les necessitats de la persona, i li proporciona l'atenció necessària a fi d'atendre-la en el seu propi medi, fomentar l'autonomia personal i evitar el desarrelament del seu entorn.

Funcions:

A) Feines generals de l'atenció a la llar.

1. Neteja de l'habitatge: s'adequarà a un manteniment de neteja quotidiana; en casos extrems és necessari habilitar l'habitatge.
2. Apilament de la roba bruta i trasllat, si escau, per a la seva posterior recollida en el servei de bugaderia. Rentat a màquina, repàs i atencions necessàries de la roba de l'usuari. En cap cas no es farà un rentat a mà.
3. Realització de compres domèstiques, a compte de l'usuari del servei.
4. Realització de menjar al domicili.
5. Reparació menor d'estrís domèstics i d'ús personal que es presentin de manera imprevista, quan no sigui necessària la intervenció d'un especialista.
6. Posar en coneixement de la coordinadora qualsevol problema que no pugui solucionar el/la treballadora familiar que es refereixi al manteniment de la salubritat de la llar.

B) Feines d'atenció personal.

1. Ajuda en la higiene personal: totes les tasques que necessiti l'usuari per a l'ajuda en la seva higiene personal. Quant a enllitats i incontinents, cal prevenir l'aparició d'úlceres, mitjançant una correcta higiene, massatges i canvis posturals.
2. Acompanyament en les visites terapèutiques, seguir les instruccions del personal de l'equip d'atenció primària amb referència als problemes de salut, en especial: cura d'enllitats i incontinents, ajuda/control en el compliment de tractament, dietes...
3. Ajuda o suport a la mobilitat en l'interior i exterior de l'habitatge.
4. Recollida i gestió de receptes i documents relacionats amb la vida diària de l'usuari, i també gestió i tràmits per accedir a recursos socials.
5. Suport, en els casos que sigui necessari, en les activitats normals de l'usuari en el seu entorn, acompanyament a visites familiars o activitats de lleure, dins del seu horari. També prestar motivació psíquica i física.
6. Col·laborar en el programa d'animació sensibilitzant i animant els usuaris del SAD, i també donar suport en les activitats que ho requereixin.
7. Avaluar amb certa periodicitat els serveis en els quals la treballadora familiar desenvolupi el seu treball, a fi de proposar totes les mesures que es considerin oportunes per millorar la qualitat de la prestació.
8. Comunicar al / a la coordinador/a les incidències i anomalies observades en el desenvolupament de la seva tasca.

C) Treballs de caràcter socioeducatiu.

1. Col·laboració amb els educadors en serveis en què hi hagi menors o usuaris que els necessitin.
2. Crear, fomentar i potenciar hàbits de salut, higiene, educatius i domèstics, en casos d'atenció a famílies amb menors i disminuïts físics i casos d'atenció individual.
3. Acompanyament a centres escolars en casos de menors.
4. Fomentar hàbits d'higiene i ordre.
5. Suport i seguiment de les pautes davant de les possibles situacions de conflicte que es generin en la família, especialment amb els



majors i menors d'aquesta.

6. Seguiment de les relacions familiars més obertes que estableixin els membres de la família en l'entorn més pròxim.

7. Ser font d'informació de les dades més rellevants que s'observin en el treball diari per donar-los a conèixer a coordinació.

D) Atenció especialitzada, coneixement de les diferents malalties.

1. Atenció a usuaris en tractament de salut mental, suport en el desenvolupament de la seva autonomia personal i relacional, suport i seguiment en l'adquisició d'hàbits bàsics (higiene personal, organització...). Control de medicació oral.

2. Atenció a malalts terminals que requereixin cures especialitzades.

3. Atenció a persones discapacitades que necessitin suport personal i atenció educativa.

4. Atenció a drogodependents, suport en el tractament i/o rehabilitació i control de medicació oral. Suport als familiars.

Art. 39è. Contractació, cobertura de vacants i modificacions de jornada

Amb els objectius de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant les empreses com el personal, que elimini les desigualtats que s'hagin pogut o es pretenguin establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte a les dones, els joves, els immigrants, les persones amb discapacitats i per als qui tenen treball temporal o a temps parcial, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'aquest i a fi d'aconseguir que l'atenció als usuaris sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els següents criteris sobre modalitats de contractació, i és prioritària la contractació indefinida.

En totes les relacions laborals independentment de la seva forma, durada i contingut, es formularà per escrit el corresponent contracte, i es facilitarà, d'acord amb la legislació vigent, còpia bàsica a la representació legal dels treballadors.

a) Contracte indefinit. És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis.

b) Contracte d'obra o servei. Serà d'aplicació a la relació laboral que és causada per la cobertura d'un servei que l'empresa concerta amb un tercer, Administració pública, empresa privada o particular. Quan aquest servei sigui concertat en usuaris concrets podrà identificar-se l'obra o servei esmentant-los. La durada d'aquest contracte estarà supeditada a la vigència de la relació, administrativa o mercantil, de l'empresa amb els dits usuaris o entitats.

Es faculta la comissió paritària del Conveni perquè estableixi les limitacions necessàries de les contractacions d'horari molt reduït. L'acord esmentat formarà part del present Conveni a tots els efectes.

c) Contractes per a la formació. Durant la vigència del present Conveni no s'utilitzaran aquests contractes per al personal d'atenció directa als usuaris en aquest sector.

d) El contracte d'eventuals per circumstàncies de la producció no podrà excedir de sis mesos en períodes de dotze.

f) Contracte d'interinitat. Es considerarà com a tal el subscrit per substituir un treballador amb dret de reserva del lloc de treball o per cobrir temporalment un treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva. El contracte especificarà el nom del substituït i les causes de la seva substitució.

g) Contracte en pràctiques. El contracte de treball en pràctiques es podrà concertar amb els qui estiguin en possessió d'una titulació adequada que habiliti per a l'exercici professional, dins dels quatre anys immediatament següents a l'expedició del títol esmentat. La durada d'aquesta modalitat contractual serà d'un mínim de sis mesos i un màxim de dos anys, i és susceptible de dues pròrrogues fins a exhaurir el límit màxim esmentat.

Art. 40è. Comissió sectorial de seguretat i salut

En el marc del present Conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de sis mesos, la comissió sectorial de seguretat i salut laboral, que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts signants del Conveni. La comissió esmentada tindrà per objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de prevenció de riscos laborals i dels acords adoptats en el present Conveni per al sector.

Art. 41è. Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret esmentat suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seva empresa o centre de treball.

Els treballadors hauran de cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no



comportin riscos per a la mateixa seguretat i salut dels treballadors.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari farà la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

L'empresa garantirà als treballadors i a les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que facin i a l'ambient laboral en el qual es desenvolupi.

Aquesta vigilància només es podrà dur a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només se n'exceptuaran, amb l'informe previ dels representants dels treballadors o, en cas de no haver-n'hi, de la comissió paritària del Conveni, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a si mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització dels reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors afectats i no poden ser usats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del treballador.

Els treballadors tenen dret a ser informats de totes les qüestions de salut laboral que afectin l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

L'empresa haurà de consultar els treballadors, i permetre'n la participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball i, en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que s'hagin de fer, tot això de conformitat amb la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL). Així mateix, l'empresari haurà de consultar els treballadors, amb caràcter previ, sobre la contractació dels serveis de prevenció.

En les empreses que tinguin representants dels treballadors, els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per aquests, sens perjudici dels drets que als treballadors els atribueix l'LPRL.

Els delegats de prevenció constitueixen la representació autònoma dels treballadors en matèria de salut i seguretat. Atesa la importància que l'LPRL atribueix a aquests delegats i amb l'objectiu que puguin complir amb les funcions que la Llei esmentada els encomana disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 40 hores per a la seva formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que en el seu cas tingués, ni del previst per a l'exercici de les seves facultats i competències previstes en l'LPRL. Aquest temps dedicat a la formació serà considerat a tots els efectes temps de treball i el seu cost mai no recaurà sobre els delegats de prevenció.

La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada pels empresaris i en convindran la realització amb les organitzacions sindicals. Dins dels plans formatius que les empreses han d'emprendre anualment i de conformitat amb l'article 19 de l'LPRL l'any 2000 es donarà a cada un dels treballadors una formació teòrica i pràctica de deu hores mínimes. El disseny, la durada i els continguts de la formació esmentada, els durà a terme la Comissió Sectorial de Formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la seva contractació com quan es produeixin canvis en les seves funcions o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. S'haurà de donar sempre que sigui possible dins la jornada de treball, o si no, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en la mateixa jornada.

La Llei de prevenció de riscos laborals i altra normativa d'aplicació serà el referent que guii les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i constituïran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de prevenir els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Salut laboral i drogodependències. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives.

L'inici o increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral és en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estima convenient incloure en aquest Conveni el següent pla integral en les seues vessants preventiva, assistencial, de reinserció, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

Preventiva. Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.



Assistencial i voluntària. Es facilitarà suport als treballadors/es que el sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, els serveis de prevenció faran i aplicaran programes d'assistència específics.

Reinserció. L'objecte fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

No sancionadora. Tot treballador o treballadora que s'aculli a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la seva reincorporació immediata al seu lloc de treball.

Participativa. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o, si no n'hi ha, als treballadors. La comissió paritària del Conveni concretarà les mesures aquí exposades en un programa d'actuació que serà d'aplicació amb efectes 1 de gener de 2002.

Art. 42è. Ajuts especials per a despeses derivades de contingències professionals

Com a màxim als tres mesos de la publicació d'aquest Conveni, es crearà amb càrrec a l'empresa un fons destinat a l'atenció de les despeses en què hagin tingut la necessitat d'incórrer els treballadors de l'empresa per despeses derivades directament de situacions de malaltia professional o accident de treball patits per aquests, en els termes següents:

- L'empresa, des de l'any 2005, farà una aportació anual de 15 euros per cada treballadora amb una antiguitat superior a un any, més l'eventual romanent d'exercicis anteriors.
- La gestió d'aquesta quantitat es farà al si del comitè de seguretat i salut, que establirà els criteris de la seva assignació.
- Amb la quantia esmentada, en la mesura de les possibilitats i amb els criteris de prioritat públics que fixi el comitè de seguretat i salut, s'atendran les sol·licituds de treballadors de l'empresa per despeses degudament justificades i derivades directament de situacions de malaltia professional i accident de treball patits pels sol·licitants, com ara medicaments comprats o rehabilitacions professionals pagades una vegada rebuda l'alta per continuar amb el tractament del dany a la salut encara no reparat, el cost de la cura retribuïda prestada a favor del treballador o dels menors o impossibilitats de fet (ancians, etc.) a càrrec del treballador accidentat durant el període de baixa o en els temps de rehabilitació, i despeses anàlogues.

Art. 43è. Pacte de repercussió i competència deslleial

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni tindran repercussió en els preus dels serveis.

Per això, es fa constar que l'increment de costs que suposa el pas de l'any 2012 a l'any 2013 se xifra en un 0,6 %, l'increment de costs que suposa el pas de l'any 2013 a l'any 2014 se xifra en un 0,8 % i l'increment de cost de l'any 2014 a l'any 2015 se xifra en un 1,5 %.

La comissió paritària del Conveni que estableix l'article 3r serà l'encarregada de la comprovació del compliment d'allò pactat en aquest article.

Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències derivades de la legislació vigent, les ofertes comercialitzades per les empreses que siguin inferiors als costs que resultin de l'aplicació del present Conveni en tots els seus apartats.

Art. 44è. Assetjament sexual

De conformitat amb la recomanació i el codi de conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, l'empresa es compromet, d'acord amb els sindicats, a actuar davant l'assetjament sexual, tant a escala preventiva com sancionadora, publicant una declaració sobre aquest tipus de comportaments al centre de treball, sancionant-los com a falta molt greu i establint un procediment per a la presentació de queixes que garanteixi la immunitat de la víctima i la informació dels drets de les treballadores i treballadors.

Art. 45è. Drets sindicals

Els comitès d'empresa, els delegats de personal i les seccions sindicals tindran, entre d'altres, els drets i funcions següents:

- A) Ser informat, prèviament i per escrit, de totes les sancions imposades al seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.
- B) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitza.



C) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos en vigor de l'empresa, formulant si és necessari les accions legals pertinents davant aquesta i els organismes o tribunals competents.

D) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels treballadors i allò que recull aquest Conveni.

E) Els sindicats amb representació poden acumular mensualment les hores disponibles per cada un dels diferents membres del comitè d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals en un o diversos components, indistintament, sense excedir el màxim total, i poden quedar rellevats del treball sens perjudici del seu salari i complements inherents al seu lloc i horari que desenvolupava, amb l'única obligació de comunicar-ho a l'empresa almenys amb 48 hores d'antelació.

F) Els treballadors i les treballadores que siguin designats per a la negociació del Conveni disposaran durant el període de temps que duren les negociacions esmentades dels permisos retribuïts que siguin necessaris. Per a la utilització d'aquest dret avisaran amb una antelació de 48 hores el seu cap immediat superior. Aquestes hores seran amb independència de les que puguin tenir assignades com a representants sindicals.

G) Es disposarà, a tots els centres de treball, de taulers d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en lloc visible, un per a la informació del comitè d'empresa i/o delegats de personal i un altre per a cada una de les seccions sindicals. La seva instal·lació serà duta a terme per l'empresa, d'acord amb els representants dels treballadors i treballadores. Serà responsabilitat dels representants sindicals la col·locació en els taulers d'anuncis dels avisos i les comunicacions que calgui fer i es creguin pertinents.

H) A fi de no causar cap perjudici als treballadors i treballadores i al servei, l'empresa està obligada a substituir el personal que per motiu de la seva representació sindical hagi d'absentar-se del seu lloc de treball habitual, quan això pugui suposar una sobrecàrrega de tasques en la resta de personal.

I) Tots els contractes amb l'antiguitat superior a tres mesos es podran presentar com a candidats a delegats o membres del comitè d'empresa.

Garanties dels representants del personal. Seran les garanties que preveuen els apartats A), B), C), D) i E) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa facilitarà als comitès d'empresa, delegats de personal i seccions sindicals els locals i mitjans materials que s'estimin necessaris per al compliment degut de les seves funcions.

Seccions sindicals. Les empreses respectaran els drets de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement. Permetran que els treballadors i treballadores afiliats a un sindicat puguin fer reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal.

La relació laboral de qualsevol treballador o treballadora no serà condicionada pel fet d'estar o no afiliat o afiliada a cap sindicat, ni a causa del desenvolupament de la seva activitat sindical.

Els sindicats o confederacions podran establir seccions sindicals als centres de treball o agrupacions provincials i s'entendrà que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals. La representació de la secció sindical serà exercida pels delegats sindicals.

Les seccions sindicals tindran dret, almenys, a un delegat sindical a partir del 10 per 100 dels vots obtinguts en les eleccions sindicals o mitjançant la demostració de posseir el 10 per 100 dels treballadors i treballadores afiliats sobre el total de la plantilla del centre, tot això d'acord amb el barem següent:

- De 25 a 100 treballadors, un delegat sindical.
- De 101 a 200 treballadors, dos delegats sindicals.

Aquests delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els comitès d'empresa o delegats de personal, a excepció del crèdit horari.

En les empreses de més de 200 treballadors i treballadores es podran constituir seccions sindicals que tindran un delegat sindical, i aquest gaudirà dels mateixos drets i garanties que els comitès d'empresa o delegats de personal i disposarà d'un crèdit horari mensual per a l'exercici de les seves funcions de 20 hores.

La funció dels delegats sindicals serà la de defensar els interessos del sindicat o confederació que representa i dels seus afiliats al centre de treball, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la Llei



11/1985 de llibertat sindical. A requeriment del sindicat, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual dels treballadors i treballadores l'import de la quota sindical corresponent, amb l'autorització prèvia del treballador o treballadora afiliat.

Les empreses i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permetin la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de treballadors i treballadores que pertanyin a alguna de les organitzacions esmentades.

Assemblees. Els delegats de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 per 100 del total de la plantilla, en els centres de treball de més de 50 treballadors i treballadores i el 30 per 100 en els de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, amb la comunicació prèvia a l'empresa.

Podran fer-se assemblees denominades urgents, quan així ho estimin els comitès d'empresa, delegats de personal o seccions sindicals, per divergències greus en negociacions col·lectives o en vista de qualsevol esdeveniment important que afecti la totalitat dels treballadors i treballadores, amb preavís de dues hores d'antelació.

Art. 46è. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al Conveni col·lectiu i altres normes d'aplicació.

Se sancionaran l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals. Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

Art. 47è. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

A) Faltes lleus:

1. El retard, la negligència o la distracció en el compliment de les tasques encomanades.
2. Fins a 3 faltes de puntualitat, entre deu i vint minuts de retard, a l'inici de la jornada laboral, dins d'un mes.
3. Abandonar el lloc de treball o el servei per un temps breu durant la jornada sense causa justificada.
4. La falta de neteja, higiene personal i la no utilització de la uniformitat en el servei.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència o situació familiar que pugui afectar a les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.
6. Alterar sense autorització de coordinació els horaris dels serveis que preveuen els informes de treball.
7. Fumar durant la prestació del servei.
8. La falta d'assistència al treball un dia, sense causa justificada.

B) Faltes greus:

1. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física.
2. L'abús d'autoritat en l'acompliment de les seves funcions.
3. No comunicar l'absència al treball llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
4. Més de tres faltes de puntualitat superior a vint minuts a l'inici de la prestació dels serveis dins d'un mes natural.
5. La falta d'assistència al treball dos o tres dies, sense causa justificada dins d'un període d'un mes natural.
6. La desobediència greu als superiors en matèria de treball, així com la falta de respecte degut, tant als comandaments com a companys/es i usuaris.
7. Acceptar, sense autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de les claus de la llar de l'usuari.
8. La simulació de malaltia o accident i no lliurar l'informe de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seva emissió, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
9. L'ús de temps, uniformes o materials de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.
10. Fer desaparèixer uniformes o materials de l'empresa, i també propietats de l'usuari.
11. No posar en coneixement de l'empresa la no realització d'un servei a l'usuari.
12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan hi hagi hagut sancions per aquestes.

C) Faltes molt greus:

1. La falta d'assistència al treball no justificada, de més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.
2. Posar una altra persona a fer els serveis sense autorització de l'empresa.
3. La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/es de treball, usuaris o a l'empresa, durant





l'acompliment de les seves tasques o fora d'aquestes.

4. Fer feines per compte propi o d'altri, en situació d'incapacitat temporal, i també fer manipulacions o falsedats per prolongar la incapacitat esmentada.

5. L'embriaguesa reiterada durant el compliment del treball.

6. Els maltractaments de paraula o d'obra a companys/es, superiors, personal al seu càrrec i usuaris.

7. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte qualificat com a tal per les lleis penals, en la prestació normal del servei.

8. Abandonar el treball sense causa justificada.

9. Bregues i baralles amb els seus companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris a qui donin servei.

10. Competència deslleial.

11. Exigir, demanar o acceptar remuneració de tercers.

12. Assetjament sexual.

13. La reincidència en falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hi hagi hagut sanció.

Sancions: les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

— Faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a tres dies.

A més de l'anterior, l'empresa estarà facultada per al descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

— Faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.

A més de l'anterior, l'empresa estarà facultada per al descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

— Faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina d'un a tres mesos. Acomiadament.

Art. 48è. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prengui coneixement i als efectes que corresponguin, i se'n farà notificació al comitè d'empresa o delegats/ades de personal en el cas de les greus i molt greus.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, sigui quina sigui la seva gravetat, quan es tracti de membres del comitè d'empresa, delegats/ades de personal o delegats/ades sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta, a partir de la data en la qual se'n té coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Art. 49è. Jubilació parcial

Sempre que el treballador compleixi les condicions generals exigides per tenir dret a l'obtenció de la jubilació parcial, podrà pactar amb l'empresa una reducció de jornada de treball i del seu salari segons allò establert legalment en cada moment.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Les parts signants del present Conveni a través de la comissió paritària portaran durant la seva vigència un seguiment dels concursos que des de les administracions es puguin convocar per a l'adjudicació dels contractes d'ajuda a domicili, a fi de vetllar perquè tals concursos s'adeqüin a la realitat del Conveni, i especialment en el referit al preu hora d'assistència.

Així mateix, ambdues parts consideren imprescindible tant per a la qualitat dels serveis com per a l'estabilitat en l'ocupació, que els concursos prevegin una borsa d'hores que garanteixi una jornada setmanal estable, i es permeten la substitució en cas de baixes, ingressos, o altres incidències dels usuaris.



DISPOSICIONS FINALS

Primera. Amb caràcter supletori al que estableix el present conveni col·lectiu s'aplicarà allò que disposa la Llei i altres disposicions reglamentàries que en dimanin.

Segona. La clàusula de revisió salarial automàtica per al cas d'ultractivitat d'aquest Conveni col·lectiu continguda en el paràgraf quart de l'article 2n operarà en el cas que, en el moment de ser aplicada, el producte interior brut (PIB) de l'economia espanyola publicat per l'INE o organisme públic o privat corresponent hagi experimentat un increment anual superior al 2 %.



**CONVENI DEL SECTOR DE SERVEIS D'AJUDA DOMICILI**
Annex I – TAULES SALARIALS**Taules salarials gener- juny 2013**

Categoria	Salari base (*14)	Plus insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus assistència (*1)
Director	2.392,75	97,36	18,03	89,68
Coordinador	1.735,06	72,30	18,03	89,68
Ajudant coord.	1.321,82	56,55	18,03	89,68
Cap administració	1.735,95	72,33	18,03	89,68
Oficial administració	1.491,07	63,00	18,03	89,68
Aux. administració	1.384,99	58,95	18,03	89,68
Treballadora familiar	1.321,84	56,55	18,03	89,68

Taules salarials juliol-desembre 2013

Categoria	Salari base (*14)	Plus insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus assistència (*1)
Director	2.407,10	97,94	18,03	90,22
Coordinador	1.745,47	72,73	18,03	90,22
Ajudant coord.	1.329,76	56,89	18,03	90,22
Cap administració	1.746,37	72,76	18,03	90,22
Oficial administració	1.500,02	63,38	18,03	90,22
Aux. administració	1.393,30	59,30	18,03	90,22
Treballadora familiar	1.329,78	56,89	18,03	90,22

Taules salarials 2014

Categoria	Salari base (*14)	Plus insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus assistència (*1)
Director	2.426,36	98,73	18,03	90,94
Coordinador	1.759,44	73,32	18,03	90,94
Ajudant coord.	1.340,39	57,34	18,03	90,94
Cap administració	1.760,34	73,35	18,03	90,94
Oficial administració	1.512,02	63,89	18,03	90,94
Aux. administració	1.404,45	59,78	18,03	90,94
Treballadora familiar	1.340,41	57,34	18,03	90,94

Taules salarials 2015

Categoria	Salari base (*14)	Plus insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus assistència (*1)
Director	2.462,76	100,21	18,03	92,30
Coordinador	1.785,83	74,42	18,03	92,30
Ajudant coord.	1.360,50	58,20	18,03	92,30
Cap administració	1.786,74	74,45	18,03	92,30
Oficial administració	1.534,70	64,84	18,03	92,30
Aux. administració	1.425,51	60,67	18,03	92,30
Treballadora familiar	1.360,52	58,20	18,03	92,30

