



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

4251

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo del sector del Servicio de Ayuda a Domicilio de las Illes Balears (exp.: CC_TA_14/127, código de convenio 07002305012005)

Antecedentes

1. El día 15 de julio de 2013, la representación de las empresas del sector del Servicio de Ayuda a Domicilio de las Illes Balears y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 22 de julio, la señora Sandra Vives Jusgen, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del Servicio de Ayuda a Domicilio de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 10 de marzo de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



**IV CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE BALEARES****Art. 1.º Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial**

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre personas físicas o jurídicas que de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente tengan la condición de empleadoras, cualquiera que sea su forma jurídica (empresario individual, asociaciones, cooperativas, autónomos, etc.) y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquéllas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Baleares. Los mencionados servicios vienen comprendidos, exclusivamente, en el epígrafe 85.323 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, RD 18-XII-1992, sin que sea de aplicación el presente Convenio a aquellas empresas que presten servicios en locales, residencias o centros de cualquier tipo y que, esporádicamente, realicen algún servicio en el domicilio de los usuarios.

Art. 2.º Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, retrotrayendo sus efectos económicos al 1 de julio de 2013, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Aquellas cláusulas específicas donde se contenga una vigencia distinta a la mencionada anteriormente tendrán efecto desde el momento que en ellas se fije.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final del presente convenio.

Art. 3.º Comisión paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente, asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia, así como la de emitir informe sobre la apertura de nuevos ámbitos negociadores. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo periodo de consultas, no se hubiese procedido a acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión “ad hoc”, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o para lo establecido en los artículos 41.4 y 40.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el mencionado artículo 82.3, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de siete días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.4 en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores) o en los casos establecidos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y/o la comisión específica “ad hoc” constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la comisión paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo, se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción





social competente, que deberán resolver en el plazo de quince días desde la representación de la situación. Si la consulta, conflicto o discrepancia planteada fuera de carácter urgente, la comisión paritaria se reunirá en un plazo máximo de cinco días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuera, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

4. La comisión paritaria estará integrada por diez personas, cinco por la representación empresarial y cinco por la representación sindical. Las personas designadas para formar parte de la comisión paritaria, deberán pertenecer a las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

5. Con carácter general, la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas en el mismo día a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en los que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El domicilio de esta comisión paritaria a efectos de registro y la sede de sus reuniones queda fijada en los locales del Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Islas Baleares ubicados en la Avenida Compte Sallent n.º 11 en Palma de Mallorca.

8. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

- a. Por las organizaciones empresariales: ASEBAD.
- b. Por las organizaciones sindicales: UGT y USO.

Art. 4.º Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan: Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional, por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del citado Reglamento.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido, debiendo las partes afectadas en el plazo de 15 días, proceder a la negociación de su contenido.

Art. 6.º Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas individualmente entre empresas y trabajadores que representen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse íntegramente en cada una de las empresas.

Art. 7.º Jornada, horario de trabajo y descanso semanal

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo queda establecida en 40 horas semanales. En el caso de la categoría de trabajadora familiar, de las 40 horas semanales, 35 de ellas serán destinadas a la atención directa en el domicilio del usuario, quedando las cinco restantes para otros conceptos (desplazamientos, coordinación, descanso y formación). Estas cinco horas serán proporcionales a la baja en función de la jornada



de contrato que tenga la trabajadora familiar.

El personal contratado a tiempo parcial (con una jornada inferior a 35 horas), tendrá preferencia en la ampliación de su jornada en el caso de que fuera necesario cubrir usuarios debido a vacantes, permisos, vacaciones, ampliación de los servicios, etc.

Aquellas trabajadoras que, con anterioridad a la publicación del presente Convenio, tuvieran una jornada máxima inferior, reconocida de forma escrita por la empresa, a la establecida en este artículo, mantendrán los derechos adquiridos, considerándose jornada completa la que tenían como derecho consolidado.

2. La jornada de trabajo se desarrollará preferentemente en jornada continua. En caso de que ésta se fraccione, sólo podrá hacerse en una sola vez, debiendo existir un descanso de al menos 2 horas.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción, teniendo como mínimo un fin de semana libre (sábado y domingo) al mes, fijándose a estos efectos, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, criterios de rotación entre los trabajadores de un mismo servicio.

4. No se podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

5. En todo caso, los excesos de jornada sobre la considerada como máxima semanal producidas en la semana serán compensados con días de descanso o retribuidos como horas extraordinarias, siendo la opción a elección del trabajador. Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo de 60 por 100 sobre el valor del salario/hora profesional.

6. Fórmula del cálculo salario/hora profesional:

$$[sb (7 \text{ días}) + pp (7 \text{ días}) + pe (7 \text{ días})] / 40 \text{ horas semanales.}$$

SB = Salario base.

PP = Pluses percibidos.

PE = Pagas extras.

Art. 8.º Garantía jornada de contrato

Con la finalidad de garantizar una jornada estable a las Trabajadoras Familiares del sector de ayuda a domicilio de las Islas Baleares que les permita mantener una estabilidad salarial mensual, se establece que las empresas garantizarán una jornada semanal para dichas trabajadoras de atención directa a los usuarios de este tipo de servicios, incluido el tiempo dedicado a desplazamiento, coordinación, descanso y formación.

Por ello, desde el 1 de enero de 2009, las empresas deberán garantizar la estabilidad de la jornada semanal establecida en el contrato de trabajo.

En los casos en que existan bajas de IT, vacaciones o cualquier otro tipo de permiso de Trabajadoras Familiares que provoque que existan usuarios por cubrir, estos servicios podrán ser realizados por aquellas Trabajadoras Familiares que tengan “espacios libres”.

Del mismo modo, en los casos en que las Trabajadoras Familiares tengan “espacios libres” por bajas temporales o definitivas de usuarios, se les asignarán otros trabajos de prestación más amplia, que podrán ser:

- En los usuarios que tenga asignados la propia trabajadora.
- Realizando “refuerzos” a determinados usuarios que designe la Administración.
- Asumiendo un alta nueva de la “lista de espera” que las empresas ya tuvieran asignada por el Ayuntamiento, teniendo ya realizada la visita previa para poder dar el alta de manera automática.

El procedimiento regulado en este artículo estará ligado al actual sistema de gestión de la Administración, quedando sin efecto si el mismo se ve modificado. En el supuesto de que sea modificado las partes negociarán el establecimiento de un nuevo acuerdo para el funcionamiento de este procedimiento.

Horario de prestación de servicios: La prestación de servicios por parte del trabajador se realizará siempre en la franja horaria habitual de la prestación establecida por la Administración.

En el caso de tener que “recuperar horas”, las empresas podrán asignar prestación de servicios hasta dos horas antes del comienzo de la jornada habitual de la trabajadora o bien, hasta dos horas después de la misma.

Asimismo, se establece que las empresas podrán disponer de tres tardes anuales para la recuperación de las posibles horas de pérdida que se



hayan generado.

Art. 9.º Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales, retribuido a salario base, antigüedad y plus de insularidad.
2. Se garantiza que tres semanas naturales de vacaciones se disfruten en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Tales días serán contados por semanas completas de lunes a domingo, siendo coincidentes, en la medida de lo posible, con las quincenas de los mencionados meses.
3. Para proceder a la elección de vacaciones se realizará un sorteo que determine qué trabajador o trabajadores comienzan la elección de dichos turnos. En años posteriores se tendrá en cuenta el sorteo realizado con anterioridad para privilegiar a quienes resultaron menos favorecidos en aquél, estableciendo las rotaciones que se estimen adecuadas.
4. El resto de los días de vacaciones, nueve días naturales, serán de libre disposición a lo largo del año, con las limitaciones cualitativas y cuantitativas que en cada empresa se establezcan y que sirvan para asegurar la debida prestación de servicios.
5. El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal.
6. Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito.
7. Si por necesidades del servicio, con aceptación del afectado, o previa solicitud expresa del trabajador o trabajadora y previo conocimiento de los representantes legales, algún trabajador o trabajadora disfrutase sus vacaciones fuera del período establecido, esta situación no afectará a la rotación del turno de los demás trabajadores o trabajadoras que se pudieran ver implicados.
8. El primer mes del año, las empresas elaborarán el calendario de vacaciones, debiendo constar en el mismo los períodos de vacaciones orientativos.

Art. 10. Días festivos

Los días festivos del calendario laboral oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, autonómica, municipal o Convenio, cuando el trabajador o trabajadora los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica en base a la siguiente escala:

$(\text{Salario base mensual} / 30 \text{ días}) = \text{resultado} + 60\%.$

Se exceptúan de este incremento los trabajadores y trabajadoras contratados específicamente para prestar servicios en estos días.

Art. 11. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho conviviente.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado. Cuando por tal motivo el trabajador necesitare efectuar el desplazamiento fuera de la isla donde se hallare ubicado el centro de trabajo, el permiso será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de hijo, hermano o padres del trabajador cuando la misma coincidiera con horario laboral. Si la boda tuviere lugar fuera de la isla en la que se encuentre el centro de trabajo, dicho permiso se incrementará en un día más, y dos si es fuera de la Comunidad Balear.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán ser acumuladas en jornadas completas, de manera que el disfrute de los días de descanso, correspondientes al total de horas de lactancia acumuladas, se realice consecutivamente a la baja maternal de la trabajadora.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.





Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, en caso de que ambos trabajasen.

En el supuesto de adopción, si el hijo/a es menor de nueve meses se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

f) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes de carácter oficial incluyendo el examen para obtener el carné de conducir.

g) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en la Legislación vigente.

h) Los trabajadores tendrán permiso para acudir al médico de cabecera y especialista siempre que coincida su jornada con el horario de tales consultas médicas, teniendo que justificar su presencia en la misma.

i) Las trabajadoras, disfrutarán de los siguientes días de libre disposición para cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

— Año 2013: 3 días de libre disposición.

— Año 2014: 2 días de libre disposición.

— Año 2015: 2 días de libre disposición.

Para disfrutar de los días de libre disposición, las trabajadoras deberán acreditar una antigüedad en la empresa de tres meses y solicitarlo con 10 días de antelación.

Dichos permisos se concederán por parte de las empresas, siempre que sea posible sin menoscabar la organización de la gestión del servicio y por estricto orden de solicitud.

No obstante, las empresas y la representación legal de los trabajadores, podrán acordar las normas que regulen el disfrute de los mencionados días.

Art. 12. Permisos no retribuidos

Quienes tengan a su cargo a un menor, tendrán derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable para poder acompañar a dicho menor a las consultas médicas, debiendo preavisar a la empresa y hacer entrega del correspondiente justificante.

Las trabajadoras tendrán permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tal como ordena la legislación aplicable.

Art. 13. Excedencias

El trabajador que cuente con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo entre quince días y dos meses. Su solicitud y concesión se realizarán por escrito. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez en períodos de dos años.

Las trabajadoras con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un excedencia voluntaria por un período de tiempo comprendido entre tres meses y dos años, con derecho a reserva del puesto de trabajo y a la automática reincorporación.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Cuando exista causa de suspensión del contrato de trabajo por las causas fijadas legalmente (ejercicio de funciones sindicales o de cargo público electo, etc.), el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto mientras duren las causas señaladas, debiendo comunicar a la empresa su reincorporación dentro del mes siguiente a la cesación de la causa que motivare la excedencia.

Art. 14. Enfermedad y/o accidente

En caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario desde el primer día de la baja.

En caso de enfermedad común se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente.

El trabajador que requiera intervención quirúrgica percibirá el 100% del salario durante el período de hospitalización, quedando el resto de días de baja sometido a la Legislación vigente.

Art. 15. Baja por maternidad



Las trabajadoras que causen baja por maternidad percibirán el cien por cien de su salario, hasta la finalización de la misma.

Art. 16. Protección a la maternidad

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría y procurando mantener el turno habitual. La empresa dispondrá en todos los casos de la facultad de sustitución por otros trabajadores/as de la empresa.

Cuando se deduzca de la evaluación de riesgos que existe un puesto de trabajo que pueda producir daños a la madre o al feto, la empresa asignará otro puesto compatible con la condición de embarazo. De la misma forma se procederá cuando, aunque no exista un riesgo específico detectado en la correspondiente evaluación el estado físico o psíquico de la embarazada así lo aconseje. En ambos casos, a instancia de la trabajadora embarazada o de la propia dirección de la empresa, se estará a lo que el servicio de prevención aconseje en cuanto a cambio de puesto y seguimiento del caso. La empresa dispondrá de la facultad de sustitución por otro trabajador/a de la empresa.

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

Los Delegados de Prevención podrán conocer y, en su caso, intervenir en la aplicación del presente artículo.

Art. 17. Revisión médica

Se realizará una revisión médica anual a cargo de las empresas.

Dicha revisión incluirá para las trabajadoras una revisión de riesgos biológicos acorde con la evaluación del puesto de trabajo. El tiempo dedicado a las revisiones será retribuido.

Las empresas, en un período de dos años, deberán facilitar la posibilidad de recibir la vacuna de hepatitis B a todas las trabajadoras que lo precisen.

Art. 18. Uniformidad

Las empresas entregarán uniformidades adecuadas al clima de verano e invierno. Previa devolución obligatoria, en cada ocasión, del uniforme usado, se hará entrega de 2 batas y un calzado de verano antes del 1 de abril de cada año y 2 batas y un calzado de invierno antes del 1 de octubre de cada año.

Art. 19. Condiciones de trabajo

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

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio. De todos estos casos se dará la oportuna información a los delegados de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente. Los trabajadores/as con atención directa a los usuarios de los servicios dispondrán para el ejercicio de sus funciones de los elementos de protección precisos.

Las empresas estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad por cuya cuenta prestan los servicios de ayuda a domicilio los datos de los usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores/as siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia, con el fin de proponer la suspensión del servicio a dicho usuario.

Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores/as en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario se procurará que tales tareas sean realizadas por personas adecuadas y especializadas.

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

**Art. 20. Salario**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a percibir íntegramente su salario mensual de acuerdo con los niveles retributivos correspondientes a su jornada ordinaria de trabajo según el contrato de trabajo firmado, en función de la clasificación de categorías profesionales que se reflejan en el anexo I y de acuerdo a con los siguientes incrementos:

- Desde el 1 de julio de 2013: +0,6% sobre las tablas definitivas del año 2012.
- Desde el 1 de enero de 2014: +0,8% sobre tablas 2013.
- Desde el 1 de enero de 2015: +1,5% sobre tablas 2014.

Art. 21. Plus de insularidad

Atendiendo a la realidad insular de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, que implica para las trabajadoras de esta Comunidad una mayor dificultad para atender las necesidades básicas de la vida diaria por razones socioeconómicas, las trabajadoras tendrán derecho a percibir un Plus de insularidad de acuerdo a los importes reflejados en las tablas salariales del anexo I y que se revalorizarán con los incrementos establecidos en el artículo 20.

Este plus se abonará de manera proporcional a la jornada de trabajo.

Art. 22. Kilometraje

Quienes utilicen vehículo propio por necesidades del servicio percibirán la cantidad de 0,23 de euros por kilómetro de recorrido. Esta cantidad se abonará desde el primer lugar de trabajo hasta el último. El precio del kilometraje se revalorizará de acuerdo a los incrementos salariales establecidos en el artículo 20 de este convenio.

Art. 23. Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad más plus de insularidad, de acuerdo con su jornada contratada.

Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una, con la mensualidad del mes de junio y la otra en la primera quincena del mes de diciembre, pudiendo cada trabajador optar por el cobro prorrateado mensualmente.

A los trabajadores con tiempo inferior al año se les abonará la parte proporcional que les corresponda en las fechas indicadas.

Art. 24. Plus de nocturnidad

Todos los trabajadores/as cuya jornada se desarrolla entre las 22 horas y las 06 de la mañana, se establece un complemento salarial del 25% base vigente en cada momento más plus de permanencia en la empresa.

Art. 25. Antigüedad en la empresa

El cómputo de la antigüedad se iniciará el día de la incorporación del trabajador/a a la empresa y será abonada a razón de 18,03 euros mensuales por cada trienio, siendo el número máximo de trienios de cuatro.

Este plus no se verá revalorizado con los incrementos salariales establecidos en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

Este plus se abonará también en las pagas extraordinarias.

Art. 26. Premio de asistencia

El trabajador/a con una antigüedad mínima de un año, independientemente de su modalidad de contrato, que no haya tenido cuatro días o más de falta al trabajo por ningún concepto a lo largo del año, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo, la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal desarrollado por los trabajadores en defensa de sus reivindicaciones, y los permisos y licencias del artículo 11 de este Convenio, se le concederá un premio de 80 euros brutos anuales abonable en el mes de enero del año siguiente al que se computen las mencionadas faltas de asistencia.

El presente premio se abonará en el mes de enero del año siguiente al que se computen las mencionadas faltas de asistencia, y el primer período de devengo comenzará el 1 de enero de 2004. Este premio tendrá carácter salarial.

El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.



Al personal que por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause baja en la empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del Premio de Asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiendo a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el período durante el que ese trabajador le haya prestado servicios. Para este cálculo y sólo en estos supuestos, el cómputo de cuatro faltas anuales se realizará atendiendo a una falta por trimestre.

Este plus se verá revalorizado con los incrementos salariales establecidos en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.

Art. 27. Plus productividad categoría Coordinador/a

Aquellos/as trabajadores/as con la categoría de Coordinador/a, que acuerden con la empresa gestionar un número de expedientes de SAD superior al establecido en el artículo 37 de este Convenio, cobrarán un plus de productividad mensual, cifrado en las siguientes cantidades, según número de expedientes gestionados:

Ochenta y cinco expedientes: 20 euros brutos/mes.

Noventa expedientes: 40 euros brutos/mes.

Noventa y cinco expedientes: 60 euros brutos/mes.

Cien expedientes: 80 euros brutos/mes.

El acuerdo deberá realizarse por escrito durante el mes de diciembre, debiendo gestionar el trabajador una media anual de expedientes igual al baremo establecido en este artículo. Este plus de productividad se comenzará a computar y devengar desde el 1 de enero de 2005.

Art. 28. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de los trabajadores/as

Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio, se pacta que el 100% de los trabajadores/as de la empresa saliente imputables directamente y exclusivamente a la gestión del servicio y que dispongan de tres meses de antigüedad en la empresa así como de la formación que marca la Orden de la Consejería de Bienestar Social en materia del servicio de Ayuda a Domicilio, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión, cualquiera que sea su modalidad de contratación (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores/as que estuvieran reconocidos). Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquél por el que fueron elegidos.

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente Convenio y naturalmente, de la administración adjudicataria) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que ésta no se le hubiera facilitado, y comunicará a la comisión paritaria del presente Convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente. De no cumplir con los antedichos requerimientos y comunicación quedará automáticamente subrogada en la totalidad de la plantilla de la anterior empresa concesionaria de la gestión.

La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores/as de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación siguiente:

Acreditativa de la condición de sus trabajadores/as (en su caso, fotocopia simple de los contratos laborales vigentes).

Los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales).

Antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existentes (usuarios atendidos, jornada, horarios, etc.).

Relación de especiales circunstancias de los trabajadores/as (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones

de trabajo o retributivas ordinarias, etc.).

Copia de los pactos de empresa suscritos con la plantilla que estén vigentes.

Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante.

Documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones a la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior; en un plazo no superior a cinco días naturales.



La empresa saliente en la contrata deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha.

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

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

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

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de lo anterior preceptuado, no exime a la entrante de la subrogación en los derechos y obligaciones de los trabajadores/as ahora reconocida.

Las empresas que presten servicios de Ayuda a Domicilio se comprometen a aportar la documentación laboral de los seis últimos meses acreditativa de los trabajadores adscritos al servicio a la Administración correspondiente para su informe en el Pliego de Prescripciones Técnicas de futuras convocatorias públicas.

Art. 29. Estabilidad de plantillas

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a suplir con contrataciones a los trabajadores y trabajadoras que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación y despido del trabajador, dejen temporal o definitivamente de prestar sus servicios en la empresa, excepto en los casos que puedan sustituirse con trabajadores y trabajadoras de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Dichas contrataciones se formalizarán en un máximo de siete días.

Art. 30. Reducción de plantillas

Si como consecuencia de que en los pliegos de condiciones, la Administración exigiese una reducción de personal en los servicios, la nueva empresa adjudicataria con respecto a la anterior, iniciará conjuntamente con los representantes de los trabajadores un proceso negociador para adecuar la plantilla a la nueva situación con preferencia de continuidad, en cualquier caso, para el personal con más antigüedad de la plantilla siempre y cuando disponga de la formación acorde a la Orden de la Consejería de Bienestar Social de 14 de octubre de 2000 en materia de Ayuda a Domicilio.

Art. 31. Movilidad funcional

La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible excepcionalmente si existen razones técnicas y organizativas (accidentes, incapacidad temporal imprevista y aquellas contingencias que no se puedan prever con antelación), estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada previamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Si se precisara destinar a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de empresa, Delegados sindicales o Delegados de personal, y los trabajadores y trabajadoras percibirán durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine a los trabajadores y trabajadoras a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente al ascenso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Art. 32. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente Convenio se constituirá, en el plazo máximo de seis meses, la Comisión sectorial de formación, que estará compuesta al 50 por 100 por las partes firmantes del Convenio, igualmente se comunicara su constitución a las Comisiones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, tanto en el ámbito de la Comunidad Balear como en el estatal.

Art. 33. Formación y promoción profesional

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional





organizados

por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

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

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en el sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.
- e) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- f) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- h) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- i) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

Art. 34. Desarrollo de la formación

1. La Comisión sectorial de formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación en base a las cuales se elaborará, en los tres primeros meses, a la entrada en vigor del presente Convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.
2. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
3. La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa y dentro de la jornada laboral.
4. Los trabajadores y trabajadoras asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.
5. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la Dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión sectorial de formación.
6. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.
7. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Art. 35. Coste de la formación

Para llevar a término los planes de formación elaborados por la Comisión sectorial de formación del Convenio, que se desarrollen en virtud





del Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el BOE n.º 28 de 1 de febrero de 1997, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

Art. 36. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Art. 37. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir éstos, por la Comisión sectorial de formación a la vista de las solicitudes.

Art. 38. Definiciones de categorías área social.

Director.

Coordinador/a del SAD.

Ayudante de coordinación del SAD.

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

Trabajador/a Familiar.

Director. Trabajador/a con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos (en especial, experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones) según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control general del servicio, comprensiva de la relación general con la entidad contratante.

Coordinador/a del SAD. Es el trabajador o trabajadora, con la diplomatura de trabajo social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de planificación, coordinación, gestión y organización del SAD, además del seguimiento, supervisión y apoyo del trabajo del/la auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio. El/la Coordinador/a supervisará un máximo de 78 expedientes. No obstante y, previo acuerdo anual firmado entre empresa y trabajador/a, se podrán gestionar hasta 100 expedientes, percibiendo en su caso el plus de productividad establecido en el artículo 26.

Aquellas trabajadoras que tengan como derecho adquirido reconocido por escrito por la empresa, una jornada máxima inferior a la establecida en el presente Convenio, quedarán afectadas por las mismas ratios de expedientes de SAD, con un máximo de 78 expedientes desde el 1 de enero de 2005, para la jornada que tengan establecida. Igualmente, operará el plus de productividad definido en el artículo 26.

Funciones:

1. Planificar y organizar el trabajo del servicio mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización de trabajo.
2. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), con la autorización del equipo técnico.
3. Ejecutar las actividades administrativas e informáticas que le sean propias.
4. Realizar informes de los usuarios, que sean solicitados por las entidades contratantes, tanto para estas entidades como para otro tipo de organismos.
5. Realizar, cuando se estime oportuno, conjuntamente con la auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social del usuario. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta. Valorar y tramitar solicitudes para el acceso a prestaciones sociales que sean susceptibles de percibir por el usuario.
6. Informar a los usuarios en colaboración con los/las trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.
7. Fomentar, directamente o a través del/la auxiliar, la integración y participación de los usuarios del SAD de todos aquellos servicios y programas encaminados a su bienestar social o calidad de vida.
8. Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten los usuarios.



9. Participar en reuniones periódicas con los técnicos de las respectivas entidades contratantes, para mantener un cauce fluido de información sobre el desarrollo del servicio.

10. Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con los/las auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.

11. Realizar visitas domiciliarias a los usuarios con las siguientes finalidades:

- Inicio de servicio y presentación del/la auxiliar de ayuda a domicilio.
- Seguimiento del servicio.
- Resolución de posibles incidencias.

12. Participar en la coordinación con la Comisión técnica del Programa de Ayuda a Domicilio.

13. Organizar, asignar y cambiar usuarios y horarios de trabajo a los trabajadores y trabajadoras bajo su responsabilidad, elaborando para ello los correspondientes partes de trabajo.

14. Participar, proponer y fomentar la formación continuada del/la Trabajadora Familiar y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan los planes de formación en las respectivas empresas.

15. Participar en la selección de los trabajadores familiares en base a la política establecida por la empresa.

16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Ayudante de coordinación del SAD. Figura encargada de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la coordinador o coordinadora, este puesto de trabajo será desempeñado por Trabajadoras Familiares con la suficiente formación y experiencia acreditada.

Funciones:

1. Realizar el cuadrante de incidencias.
2. Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares de ayuda a domicilio, usuarios.
3. Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.
4. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
5. Todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Jefe de Administración. Es el que provisto o no, de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Oficial Administrativo/a. Es el trabajador que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo/a. Es el trabajador que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Trabajador/a familiar. Presta una serie de servicios en el mismo domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades de la persona, proporcionándole la atención necesaria con el fin de atender en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

Funciones:

A) Trabajos generales de la atención en el hogar.

1. Limpieza de la vivienda: se adecuará a un mantenimiento de limpieza cotidiana; en casos extremos es necesario habilitar la vivienda.
2. Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida en el servicio de lavandería. Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario. En ningún caso se realizará un lavado a mano.
3. Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
4. Realización de comidas en el domicilio.
5. Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.
6. Poner en conocimiento de la coordinadora cualquier problema no solucionable por el/la Trabajadora Familiar que se refiera al





mantenimiento de la salubridad del hogar.

B) Trabajos de atención personal.

1. Ayuda en el aseo personal: todas aquellas tareas que precise el usuario para la ayuda en su higiene personal. En cuanto a encamados e incontinentes, prevenir la aparición de úlceras, mediante una correcta higiene, masajes y cambios posturales.
2. Acompañamiento en las visitas terapéuticas, seguir las instrucciones del personal del equipo de atención primaria en referencia a los problemas de salud, en especial: cuidado de encamados e incontinentes, ayuda/control en el cumplimiento de tratamiento, dietas...
3. Ayuda o apoyo a la movilidad en el interior y exterior de la vivienda.
4. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario, así como gestión y trámites para acceder a recursos sociales.
5. Apoyo, en aquellos casos que sea necesario, en las actividades normales del usuario en su entorno, acompañamiento a visitas familiares o actividades de ocio, dentro de su horario. Así como prestar motivación psíquica y física.
6. Colaborar en el programa de animación sensibilizando y animando a los usuarios de SAD, así como prestar apoyo en las actividades que lo requieran.
7. Evaluar con cierta periodicidad, los servicios en los que la Trabajadora Familiar desarrolle su trabajo, con el fin de proponer cuantas medidas se consideren oportunas para mejorar la calidad de la prestación.
8. Comunicar a al/la coordinador/a las incidencias y anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

C) Trabajos de carácter socio-educativo.

1. Colaboración con los educadores en servicios donde se encuentren menores o usuarios que los precisen.
2. Crear, fomentar y potenciar hábitos de salud, higiene, educativos y domésticos, en casos de atención a familias con menores y disminuidos físicos y casos de atención individual.
3. Acompañamiento a centros escolares en casos de menores.
4. Fomentar hábitos de higiene y orden.
5. Apoyo y seguimiento de las pautas ante las posibles situaciones de conflicto que se generen en la familia, especialmente con los mayores y menores de la misma.
6. Seguimiento de las relaciones familiares más abiertas que establezcan los miembros de la familia en el entorno más próximo.
7. Ser fuente de información de los datos más relevantes que se observen en el trabajo diario para darlos a conocer a coordinación.

D) Atención especializada, conocimiento de las diferentes enfermedades.

1. Atención a usuarios en tratamiento de salud mental, apoyo en el desarrollo de su autonomía personal y relacional, apoyo y seguimiento en la adquisición de hábitos básicos (higiene personal, organización,...) Control de medicación oral.
2. Atención a enfermos terminales que requieran cuidados especializados.
3. Atención a personas discapacitadas que precisen de apoyo personal y atención educativa.
4. Atención a drogodependientes, apoyo en el tratamiento y/o rehabilitación y control de medicación oral. Apoyo a los familiares.

Art. 39. Contratación, cobertura de vacantes y modificaciones de jornada

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

En todas las relaciones laborales independientemente de su forma, duración y contenido, se formulará por escrito el correspondiente contrato, facilitándose, de acuerdo a la legislación vigente, copia básica a la representación legal de los trabajadores.

- a) Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.
- b) Contrato de obra o servicio: Será de aplicación a la relación laboral que viene causada por la cobertura de un servicio que la empresa concierta con un tercero, Administración pública, empresa privada o particular. Cuando tal servicio sea concertado en usuarios concretos podrá identificarse la obra o servicio citando a éstos. La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación, administrativa o mercantil, de la empresa con los antedichos usuarios o entidades.

Se faculta a la comisión paritaria del Convenio para que establezca las limitaciones necesarias de las contrataciones de horario muy reducido. Dicho acuerdo formará parte del presente Convenio a todos los efectos.

- c) Contratos para la formación: Durante la vigencia del presente Convenio no se utilizarán estos contratos para el personal de atención directa a los usuarios en este sector.
- d) El contrato de eventuales por circunstancias de la producción no podrá exceder de seis meses en períodos de doce.
- f) Contrato de interinidad: Se considerará como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho de reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.
- g) Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de una titulación adecuada que habilite para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la expedición del mencionado título. La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

Art. 40. Comisión sectorial de seguridad y salud

En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de seis meses, la Comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los acuerdos adoptados en el presente Convenio para el sector.

Art. 41. Salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores, o en caso de no haber, de la comisión paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Asimismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

Los Delegados de prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos Delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 40 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin



cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los Delegados de prevención.

La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL en el año 2000 se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de diez horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión sectorial de formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Salud laboral y drogodependencias. El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas.

El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

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

Asistencial y voluntaria. Se facilitará apoyo a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva. El objeto fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

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

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores. La Comisión paritaria del Convenio concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efectos 1 de enero de 2002.

Art. 42. Ayudas especiales para gastos derivados de contingencias profesionales

Como máximo a los tres meses de la publicación de este Convenio, se creará con cargo a la empresa un fondo destinado a la atención de los gastos en que hayan tenido la necesidad de incurrir los trabajadores de la empresa por gastos derivados directamente de situaciones de enfermedad profesional o accidente de trabajo padecidos por los mismos, en los siguientes términos:

- La empresa, desde el año 2005, realizará una aportación anual de 15 euros por cada trabajadora con una antigüedad superior a un año, más el eventual remanente de ejercicios anteriores.
- La gestión de esta cantidad se realizará en el seno del comité de seguridad y salud, que establecerá los criterios de asignación de la misma.
- Se atenderán con dicha cuantía, en la medida de las posibilidades y con los criterios de prioridad públicos que se fijen por el comité de seguridad y salud, las solicitudes de trabajadores de la empresa por gastos debidamente justificados y derivados directamente de situaciones de enfermedad profesional y accidente de trabajo padecidos por los solicitantes, tales como medicamentos comprados o rehabilitaciones profesionales pagadas una vez recibida el alta para continuar con el tratamiento del daño a la salud todavía no reparado, el coste del cuidado retribuido prestado a favor del trabajador o de los menores o incapacitados de hecho (ancianos, etc.) a cargo del trabajador accidentado durante el período de baja o en los tiempos de rehabilitación, y gastos análogos.



**Art. 43. Pacto de repercusión y competencia desleal**

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Para ello, se hace constar que el incremento de costes que supone el paso del año 2012 al año 2013, se cifra en un 0,6%, el incremento de costes que supone el paso del año 2013 al año 2014, se cifra en un 0,8% y el incremento de coste del año 2014 al año 2015 se cifra en un 1,5%.

La Comisión paritaria del Convenio establecida en el artículo 3.º, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comercializadas por las empresas que sean inferiores a los costes que resulten de la aplicación del presente Convenio en todos sus apartados.

Art. 44. Acoso sexual

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, la empresa se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto a nivel preventivo como sancionador, publicando una declaración sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como falta muy grave, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Art. 45. Derechos sindicales

Los Comités de empresa, los Delegados de personal y las secciones sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- A) Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o Tribunales competentes.
- D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
- E) Los sindicatos con representación, pueden acumular mensualmente las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros del Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales en uno o varios componentes, indistintamente, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeñaba, con la única obligación de comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación.
- F) Los trabajadores y trabajadoras que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.
- G) Se dispondrá, en todos los centros de trabajo, de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible, uno para la información del Comité de empresa y/o Delegados de personal y otro para cada una de las secciones sindicales. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Será responsabilidad de los representantes sindicales, la colocación en los tableros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- H) A fin de no causar perjuicio alguno a los trabajadores y trabajadoras y al servicio, la empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal.
- I) Todos los contratos con la antigüedad superior a tres meses podrán concurrir como candidatos a Delegados o miembros del Comité de empresa.



Garantías de los representantes del personal. Serán las garantías previstas en los apartados A), B), C) y D) y E) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará a los Comités de empresa, Delegados de personal y secciones sindicales, los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

Secciones sindicales. Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadoras no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado o afiliada a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la sección sindical será ejercida por los Delegados sindicales.

Las secciones sindicales, tendrán derecho al menos, a un Delegado sindical a partir del 10 por 100 de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10 por 100 de los trabajadores y trabajadoras afiliados sobre el total de la plantilla del centro, todo ello de acuerdo con el siguiente baremo.

- De 25 a 100 trabajadores, un Delegado sindical.
- De 101 a 200 trabajadores, dos Delegados sindicales.

Estos Delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Comités de empresa o Delegados de personal, con excepción del crédito horario.

En las empresas de más de 200 trabajadores y trabajadoras se podrán constituir secciones sindicales que tendrán un Delegado sindical, gozando éste, de los mismos derechos y garantías que los Comités de empresa o Delegados de personal y dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de 20 horas.

La función de los Delegados sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical. A requerimiento del sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

Las empresas y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Asambleas. Los Delegados de personal, Comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y trabajadoras y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa.

Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estimen los Comités de empresa, Delegados de personal o secciones sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, con preaviso de dos horas de antelación.

Art. 46. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 47. Régimen disciplinario

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

A) Faltas leves:



1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo, limpieza personal y la no utilización de la uniformidad en el servicio.
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 de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. La falta de asistencia al trabajo un día, sin causa justificada.

B) Faltas graves:

1. 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.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la prestación de los servicios dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un período de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros/as y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa la no realización de un servicio al usuario.
12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada, de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
5. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

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

— Faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Además de lo anterior, la empresa estará facultada al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Faltas graves:

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

Además de lo anterior, la empresa estará facultada al descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.





— Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses Despido.

Art. 48. Tramitación y prescripción

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

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

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

Art. 49. Jubilación Parcial

Siempre que el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la obtención de la jubilación parcial, podrá pactar con la empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario según lo establecido legalmente en cada momento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Las partes firmantes del presente Convenio a través de la comisión paritaria llevarán durante la vigencia del mismo un seguimiento de los concursos que desde las Administraciones puedan convocarse para la adjudicación de los contratos de ayuda a domicilio, con el fin de velar porque tales concursos se adecuen a la realidad del Convenio, y especialmente en lo referido al precio hora de asistencia.

Asimismo, ambas partes consideran imprescindible tanto para la calidad de los servicios como para la estabilidad en el empleo, que los concursos contemplen una bolsa de horas que garantice una jornada semanal estable, permitiendo la sustitución en caso de bajas, ingresos, u otras incidencias de los usuarios.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Segunda.- La cláusula de revisión salarial automática para el caso de ultractividad del presente convenio colectivo contenida en el párrafo cuarto del artículo 2 operará en el caso de que, en el momento de ser aplicada, el producto interior bruto (PIB) de la economía española publicado por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, haya experimentado un incremento anual superior al 2%



**CONVENIO DEL SECTOR DE SERVICIOS DE AYUDA DOMICILIO
ANEXO I - TABLAS SALARIALES****Tablas salariales enero- junio 2013**

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director	2.392,75	97,36	18,03	89,68
Coordinador	1.735,06	72,30	18,03	89,68
Ayudante Coord.	1.321,82	56,55	18,03	89,68
Jefe Administración	1.735,95	72,33	18,03	89,68
Oficial Administración	1.491,07	63,00	18,03	89,68
Aux. Administración	1.384,99	58,95	18,03	89,68
Trabajadora Familiar	1.321,84	56,55	18,03	89,68

Tablas salariales julio-diciembre 2013

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director	2.407,10	97,94	18,03	90,22
Coordinador	1.745,47	72,73	18,03	90,22
Ayudante Coord.	1.329,76	56,89	18,03	90,22
Jefe Administración	1.746,37	72,76	18,03	90,22
Oficial Administración	1.500,02	63,38	18,03	90,22
Aux. Administración	1.393,30	59,30	18,03	90,22
Trabajadora Familiar	1.329,78	56,89	18,03	90,22

Tablas salariales 2014

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director	2.426,36	98,73	18,03	90,94
Coordinador	1.759,44	73,32	18,03	90,94
Ayudante Coord.	1.340,39	57,34	18,03	90,94
Jefe Administración	1.760,34	73,35	18,03	90,94
Oficial Administración	1.512,02	63,89	18,03	90,94
Aux. Administración	1.404,45	59,78	18,03	90,94
Trabajadora Familiar	1.340,41	57,34	18,03	90,94

Tablas salariales 2015

Categoría	Salario Base (*14)	Plus Insularidad(*14)	Antigüedad/Trienio(*14)	Plus Asistencia(*1)
Director	2.462,76	100,21	18,03	92,30
Coordinador	1.785,83	74,42	18,03	92,30
Ayudante Coord.	1.360,50	58,20	18,03	92,30
Jefe Administración	1.786,74	74,45	18,03	92,30
Oficial Administración	1.534,70	64,84	18,03	92,30
Aux. Administración	1.425,51	60,67	18,03	92,30
Trabajadora Familiar	1.360,52	58,20	18,03	92,30

