

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

Resolución de 18 de enero de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo de ámbito autonómico para la actividad de ayuda a domicilio de Galicia (código del convenio 8200675), que se suscribió con fecha 3 de noviembre de 2009 entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el Registro General de Convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de enero de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director general de Relaciones Laborales

II Convenio colectivo para la actividad de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia

Artículo 1º.-*Naturaleza.*

El presente convenio colectivo tiene naturaleza de convenio marco dentro de la Comunidad Autónoma gallega, en cuanto regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2º y 3º, dotándose al mismo tiempo del carácter de convenio general o básico en el sector de los servicios de atención socioasistencial a las personas, y atención a la dependencia y al desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

CAPÍTULO I

Artículo 2º.-*Ámbito de aplicación funcional.*

Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica (empresario/a individual, asociaciones, cooperativas, autónomos/as, etc.), dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio y las de

las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las mismas.

Artículo 3º.-*Ámbito territorial.*

Las disposiciones de este convenio colectivo serán aplicables en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia y a todas las empresas que presten servicios de ayuda a domicilio en esta comunidad autónoma.

Artículo 4º.-*Ámbito personal.*

Las disposiciones de este convenio afectan a todas las personas trabajadoras y a todos los empresarios/as, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial señalados en los artículos anteriores.

Artículo 5º.-*Ámbito de aplicación temporal.*

Este convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2009 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6º.-*Irrenunciabilidad.*

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de las personas trabajadoras a cualquier beneficio establecido en el convenio; asimismo, se considerará nulo y se reputará no dispuesto y sin efecto alguno cualquier convenio colectivo de ámbito inferior, acuerdo o pacto de empresa, resolución o cláusula (individual y colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 7º.-*Denuncia y prórroga.*

Este convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que ser comunicada por escrito a la otra parte y ser registrada ante el SMAC.

Denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, todos los conceptos económicos serán actualizados en una cuantía igual al IPC del año anterior, que se abonarán desde el primer mes del año.

De no ser denunciado o de no llegar a acuerdo en la negociación, se entenderá que el convenio se prorrogará automáticamente; dicha prórroga será de año en año, incrementándose todos los conceptos económicos del mismo en una cuantía igual al IPC del año anterior, que será abonada desde el primer mes del año.

Artículo 8º.-*Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados/as, se procediese a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la

sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Pese a lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a esas materias.

Artículo 9º.-*Garantía ad personam. Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

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

Artículo 10º.-*Comisión negociadora.*

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

La comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 11º.-*Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria del convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio.

Esta comisión estará integrada por seis miembros, tres en representación de las empresas y tres en representación de las centrales sindicales firmantes de este convenio; todos ellos podrán ir acompañados de sus respectivos/as asesores/as.

La comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria, a petición de cualquiera de las dos partes. La convocatoria deberá realizarse como mínimo con 10 días de antelación a la fecha de la citada reunión y con indicación del orden del día.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los/as componentes por cada una de las partes representadas y será necesario el voto por mayoría simple de cada una de ellas.

CAPÍTULO II

Artículo 12º.-*Organización y tiempo de trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

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

CAPÍTULO III

Artículo 13º.-*Clasificación profesional.*

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

Grupo A: gerente, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: titulado/a medio/a y gobernante/a.

Grupo C: personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el anexo II.

Artículo 14º.-*Empleo.*

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se puedan o se pretendan establecer en el acceso al empleo y a las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los/as jóvenes, los/as 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/a usuarios/as sea de la mayor calidad y lo más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo que se dispone en el artículo 15.6º del Estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley con relación a los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, artículo 64.1º.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

*Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a 1 de enero de 2009 y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de empresas de nueva creación tendrán que conseguirse los siguientes porcentajes:

-A la finalización del primer año de actividad, el 50%.

-A la finalización del segundo año de actividad, el 80%.

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

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

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

*Contrato indefinido: es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, el personal que no sea dado de alta en la seguridad social una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses estuviera contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo que se dispone en este apartado no será de aplicación en la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

*Contratos eventuales que se concierten para atender a las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1º b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo): podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. De celebrarse por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Respecto a los servicios de ayuda a domicilio será personal eventual aquel que sea contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, entendiéndose por acumulación de tareas, a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de usuarios/as de servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

*Contratos en prácticas: no serán inferiores a 12 meses, prorrogables en períodos de 6 meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y del 95% para el segundo, de la categoría para la cual se contraten por estas modalidades, sin

que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% del personal.

*Contratos formativos: no serán inferiores a 12 meses, prorrogables en períodos de 6 meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y del 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados/as, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. No se podrán celebrar a mayores de 20 años. El tiempo dedicado a la formación teórica será como mínimo del 20% de la jornada máxima prevista en el convenio. El personal contratado en formación no podrá superar el 5% del personal.

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

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

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

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

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998 no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, excepto por circunstancias de fuerza mayor.

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

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

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, fuera de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores. En ese caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos posteriores al 28 de noviembre de 1998, no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los/as contratados/as de forma indefinida no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal de jornada establecida en este convenio.

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

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del personal, respetando un aviso previo mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el aviso previo mínimo de comunicación al/a la trabajador/a será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir a la persona trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

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

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

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

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

*Contrato de relevo: se podrá efectuar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que hubiera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

*Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años: se regulará por lo que se establece en el Real decreto 1194/1985. El contrato de trabajo celebrado con el/la trabajador/a sustituto/a podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto contrato a tiempo parcial y contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (las modalidades previstas en el artículo 15.1º b) del Estatuto de los trabajadores).

Medidas contra la discriminación por edad: las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los/as trabajadores/as mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 15º.-*Cláusula de subrogación del personal.*

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

1. Al término de la concesión de una contrata, las personas trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de 4 meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo. Ese plazo de antigüedad mínima no será aplicable en los casos en que la contratación se hubiese producido para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación laboral con la empresa.

b) Personas trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermas, accidentadas, en excedencia, baja maternal, siempre y cuando hayan prestado servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Personas trabajadoras que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno/a de los/as trabajadores/as mencionados/as en el párrafo anterior.

d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se hubiesen incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 4 meses.

e) En el caso de los puestos de coordinador/a y ayudante de coordinación, para ser subrogados por la empresa entrante con tales categorías y/o condiciones que acrediten, habrá que demostrar fehacientemente la adscripción funcional al contrato o adjudicación objeto de subrogación.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio le comunicará a la empresa cesante mediante telegrama, carta notarial o por el medio fidedigno que estime oportuno, que es la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará con todas las personas trabajadoras que presten los servicios objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicarles a las personas trabajadoras afectadas la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria en cuanto tenga conocimiento de estas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetarles a las personas trabajadoras todos los derechos laborales que tuvieran reconocidos en su anterior

empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante, al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que les pudieren corresponder.

5. A efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que esta inicie la prestación del servicio o desde que tuviera conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberán constar las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad, le requiera la empresa adjudicataria a efectos de subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los 3 últimos meses o período inferior según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada de estar al corriente en el pago de las cuotas correspondientes.

d) Fotocopia del TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos 3 meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo celebrados con las personas trabajadoras afectadas. En los casos en que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de las personas trabajadoras afectadas, con expresa mención de la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria a efectos de la subrogación.

f) Cualquier otro documento que, respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora, se requiera como necesario para la subrogación.

6. El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los plazos indicados y de los requisitos previstos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria, siempre que finalmente se acredite el derecho de las personas trabajadoras a ser subrogadas. En este caso, serán a cuenta de la empresa saliente los salarios que se devenguen desde la fecha de la nueva adjudicación hasta que la subrogación se produzca, por retraso injustificado en cumplir los requisitos expuestos.

7. Las personas trabajadoras que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de que se produjese la subrogación las disfrutarán íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, quien, sin embargo, sólo abonará la parte proporcional del período que al mismo le corresponda, y las personas trabajadoras disfrutarán del resto hasta completar su período de vacaciones en calidad de permi-

so no retribuido; en cualquier caso, se respetará el calendario de vacaciones que se hubiese fijado.

8. Si la subrogación implicara a personas trabajadoras que realizan su jornada en varias zonas, afectando a una o a varias de ellas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc. de las personas trabajadoras pluriempleadas, con el fin de que las que estuvieran en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, sigan siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiesen pertenecer.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el/la contratante del servicio lo suspendiese, si las personas trabajadoras con contratos de trabajo que fuesen resueltos por motivos de esta suspensión probaran que el servicio fue reanudado por la misma u otra empresa dentro de los 6 meses siguientes a la suspensión.

10. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar los derechos y las garantías de aquellos/as delegados/as de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales afectados/as por la subrogación por el tiempo que les reste de mandato y siempre que este derecho no suponga un incremento de los/as representantes de los/as trabajadores/as en función de la plantilla de la empresa según fija el Estatuto de los trabajadores.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, incluida la sociedad irregular, cooperativa con o sin ánimo de lucro, empresario/a autónomo/a, etc.

Artículo 16º.-Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector.

Con el objetivo de avanzar y ahondar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo, que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este observatorio pueda solicitar a fin de cumplimentar los informes previstos, él mismo podrá dirigirse a la comisión paritaria del convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrada.

En este observatorio y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este

convenio estudiarán a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición para el personal auxiliar de ayuda a domicilio de los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Las organizaciones firmantes se comprometen a solicitar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 17º.-*Plantillas.*

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, la representación legal de los/as trabajadores/as tendrá acceso anual a los datos desglosados de la plantilla de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciadas por centros de trabajo.

En relación con la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación legal de los/as trabajadores/as observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Para las empresas que concurren a ofertas públicas concediendo la gestión del servicio, materializadas por contrato administrativo o figura similar, el porcentaje del 2% a que hace referencia la legislación vigente en materia de contratación de personas con alguna discapacidad será de aplicación al personal natural y estructural propio de la empresa, sin considerar lo gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2%, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

Artículo 18º.-*Período de prueba.*

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

Grupo A: seis meses.

Grupo B: cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: treinta días laborables.

Grupo D: veinte días laborables.

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

Artículo 19º.-*Ingreso y provisión de vacantes.*

Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio, en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas procurarán la ampliación de la jornada de trabajo del per-

sonal que tenga una jornada inferior al 100% de la establecida en convenio colectivo, con el fin de suplir la jornada que deje vacante aquel que cause baja en la empresa o se encuentre en situación de IT o de vacaciones.

No obstante lo anterior, en el momento en que el/la trabajador/a en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, los/as trabajadores/as a los/as que se les había ampliado la jornada volverían a su situación original.

Asimismo, se procederá de la manera establecida en el párrafo primero cuando, debido a la asignación de nuevos/as usuarios/as, existan vacantes por cubrir.

En cualquier caso, como consecuencia del exceso o defecto que se pudiera producir entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se efectuará una regulación de horas de carácter cuatrimestral.

Siempre que organizativamente sea posible, cada empresa elaborará con la representación de los/as trabajadores/as una bolsa de trabajo que sirva de base para hacer ampliaciones de jornada y cubrir vacantes.

Artículo 20º.-*Ceses en la empresa.*

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

Grupo A: dos meses.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a 6 meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá avisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuera de una duración igual o superior a 6 meses, el plazo de aviso previo, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

La empresa está obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 21º.-*Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.*

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, excepto por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 13º.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada

que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se le podrán asignar trabajos de superior categoría, no siendo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diario en un período superior a 6 meses en un año o a 8 durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 22º.-*Cambio de turno.*

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el anexo III, así como los/as trabajadores/as que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación de los/as trabajadores/as en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 23º.-*Movilidad geográfica.*

El personal, salvo quien haya sido contratado especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia sea inferior a 50 km, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24º.-*Objetivos de la formación.*

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

-Adaptar al/a la titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

-Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

-Especializarse, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

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

-Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

-Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

-Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones a una dirección participativa por objetivos.

-Ampliar los conocimientos del personal que permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

-Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

-Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de las Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

Artículo 25º.-*Coste de la formación.*

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes canales:

-Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollan en virtud del Acuerdo de formación profesional para el empleo.

-Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo, podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

Artículo 26º.-*Formación.*

Se acuerda que a los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio se les facilite una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal. Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro del Acuerdo de formación profesional para el empleo.

La empresa o entidades de las que dependan los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio garantizarán en todo momento el cumplimiento de los requisitos en materia de formación con el fin de garantizar la permanencia en el sector de estas personas trabajadoras; para ello solicitarán y/o participarán en las iniciativas formativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los acuerdos nacionales de formación continua. No obstante, cualquiera que sea la iniciativa adoptada, esta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador o trabajadora.

La empresa deberá abonarle al trabajador o trabajadora los desplazamientos que tenga que realizar para asistir a sus planes de formación.

Artículo 27º.-*Permisos individuales de formación (PIF).*

Se acuerda la asunción de lo establecido en la convocatoria de los PIF; no obstante, las empresas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes presentadas por las personas trabajadoras de cada empresa en cada una de las provincias.

CAPÍTULO V
SALUD LABORAL

Artículo 28º.-*Salud laboral.*

1. Principios generales:

De conformidad con lo que se dispone en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los/as trabajadores/as el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados/as de prevención: los/as delegados/as de prevención son, por un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, por otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados o delegadas de prevención serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como los que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud y los que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado/a delegado/a de prevención cualquier trabajador/a que estime la representación legal del personal del centro. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado/a entre los/as representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as delegados/as de prevención.

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

A los delegados o delegadas de prevención les será de aplicación lo que se dispone en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2º del Estatuto de los trabajadores, estando sujetos/as al sigilo profesional de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b. Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

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

2.c. Delegado/a sectorial de prevención: se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio hasta 5 delegados/as sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados o delegadas de prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos/as delegados/as sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los/as delegados/as de prevención de las empresas. Donde no se designasen delegados/as de prevención en el ámbito empresarial, los/as delegados/as sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan los/as delegados/as sectoriales colaborarán con ellos/as.

2.d. Comité central de seguridad y salud laboral: se constituye un comité central de seguridad y salud laboral, en el ámbito del propio convenio. Este comité es el órgano paritario y colegiado de participación y representación. Dicho comité se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

El comité central de seguridad y salud laboral realizará, durante la vigencia del presente convenio, estudios sobre los riesgos laborales en el conjunto de los sectores regulados en el convenio, que servirán como base para establecer medidas encaminadas a favorecer unas mejores condiciones laborales.

El voto de los miembros del comité será, en el banco empresarial y sindical, proporcional al que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio.

2. Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales.

3. Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

4. Dictaminar y consultar sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

5. Asesoramiento técnico a la empresa y a la representación del personal.

6. Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

7. Las atribuidas a los delegados de prevención. Donde no se designase delegado/a de prevención, asumirá sus funciones y donde existiera colaborará con este/a.

8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a la adecuación de la Ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación.

9. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

- Participación en los servicios de prevención.

- Evaluación de los factores de riesgo.

- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

- Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

- Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudio de epidemiología laboral.

- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 29º.-*Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus personas trabajadoras por una cuantía de 18.100 euros para el caso de muerte o de invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional. Esta póliza tendrá vigencia a partir de la publicación del presente convenio.

Artículo 30º.-*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 en el entorno laboral viene en muchos casos

determinado por condiciones de desempleo, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco, para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: se priorizarán 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: se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

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

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

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

El comité central de seguridad y salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 31º.-*Vigilancia de la salud.*

1. El empresario o empresaria garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el

tiempo dedicado a las mismas se computará como efectivamente trabajado.

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

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

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

Artículo 32º.-*Medidas de emergencia.*

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, el/a empresario/a, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los/as usuarios/as y trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de manera que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, el empresario o empresaria deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de urgencia, establece la correspondiente Administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 33º.-*Gestión y protección medioambiental.*

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

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

Artículo 34º.-*Ropa de trabajo.*

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

Artículo 35º.-*Protección a la maternidad.*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el/a empresario/a deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no sea posible, o a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el caso de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no se pueda razonablemente exigir por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1º d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

Artículo 36º.-*Protección de las víctimas de la violencia de género.*

Según lo que se dispone en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hayan formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas

condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO VI

JORNADA

Artículo 37º.-*Jornada y horario de trabajo.*

Se establece una jornada máxima anual de 1.755 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. La jornada máxima anual será considerada en cómputo trimestral.

Normas comunes:

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso podrá fraccionarse en más de dos períodos.

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

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

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

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a las personas trabajadoras para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores/as comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, fuera de las realizadas en sábados, domingos, festivos

y jornadas especiales, que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

Normas especiales:

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

b) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellos establecidos con objeto de atender servicios nocturnos.

c) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

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

e) En todo caso, se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la ley.

f) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

f.1. Jornadas completas:

Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas. Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

f.1.1. Jornadas continuadas: las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7.00 horas y las 10.00 horas y como límite máximo de salida las 18.00 horas.

f.1.2. Jornadas partidas: las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo. Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7.00 y las 22.00 horas.

f.2. Jornadas a tiempo parcial:

Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de mañana tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7.00 y las 10.00 horas y como límite máximo de salida las 16.00 horas. Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de tarde tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 15.00 y las 18.00 horas y como límite máximo de salida las 22.00 horas. Las jornadas a tiempo parcial destinadas a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos se realizarán en horario diurno, es

decir, entre las 7.00 y las 22.00 horas, salvo aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 15º sobre contrataciones.

f.3. Jornadas especiales:

Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas. Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

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

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

g) Ampliación de las jornadas.

g.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal cuya jornada sea inferior al 100% de la establecida en el convenio, con el fin de suplir la jornada que deje vacante quien cause baja en la empresa o se encuentre en situación de IT o vacaciones.

g.2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal que esté en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada fuese ampliada volverá a su situación original.

g.3. Asimismo, se procederá del modo establecido en el apartado g.1 cuando debido a la asignación de nuevos/as usuarios/as existan vacantes a cubrir.

g.4. Como consecuencia del exceso o defecto que se pudiera producir entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad trimestral. Para posibilitar la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Al objeto de poder dar la posibilidad de recuperación en base a lo anterior, la fecha tope para las horas del último trimestre será el 31 de enero del año siguiente. Mensualmente la empresa facilitará a la representación legal de los/as trabajadores/as la situación con respecto al régimen horario de los trabajadores o trabajadoras.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, siempre que entren dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Artículo 38º.-*Descanso semanal.*

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquellos/as trabajadores/as con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se pactó o se pacte entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as o, en su defecto, los mismos trabajadores o trabajadoras.

Artículo 39º.-*Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se complete el año de trabajo efectivo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de 30 días o en dos períodos de 15 días, no pudiendo realizarse más fracciones, excepto acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, respetándose siempre los siguientes criterios:

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

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

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

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos.

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

No obstante lo que se dispone en este artículo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal cualquier que sea la causa o con el período de suspensión del contrato de

trabajo previsto en el artículo 48.4º del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque termine el año natural a que corresponda.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquellos/as trabajadores/as de turno fijo de noche.

Artículo 40º.-*Jubilación.*

1. Voluntaria anticipada a los 64 años: teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la atención a personas mayores y/dependientes, se acuerda la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

2. Obligatoria: de conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores (según redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, no siendo que en dicho momento no se puedan acreditar los requisitos correspondientes para tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador/a que se jubile bajo esta modalidad.

3. Jubilación parcial: el personal, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 41º.-*Conceptos retributivos.*

-Salario base: todo el personal percibirá en concepto de salario base las cantidades que se recogen en el anexo I de este convenio.

-Plus de antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada 3 años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

-Plus de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según el anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para aquellos/as trabajadores/as con turno fijo de noche.

-Plus de domingos y festivos: las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquellas perso-

nas trabajadoras contratadas específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución de 13 € durante el ejercicio 2009, 16 € durante el ejercicio 2010 y 18 € durante el ejercicio 2011. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado aquel en el que su jornada se inició durante el domingo o la festividad.

-Plus de disponibilidad: podrán establecerse turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica, según el anexo I.

-Horas extraordinarias: debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37º.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se comunicará a los/a las representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán superar, en todo caso, el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 42º.-*Gratificaciones extraordinarias.*

Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo del 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de 6 meses o cuando exista acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 43º.-*Complemento de distancia.*

La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

-A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

-La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Eso especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cobertura por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

-Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

-Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

-Abonando a 0,18 € por km si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 44º.-*Incremento de retribuciones.*

Durante la vigencia del presente convenio se incrementarán anualmente los conceptos reflejados en las tablas salariales, a excepción del plus de antigüedad, domingos y festivos y plus de disponibilidad, en los siguientes porcentajes:

Para el ejercicio 2009, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2008 más 1,3 puntos.

Para el ejercicio 2010, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2009 más 2 puntos.

Para el ejercicio 2011, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2010 más 2 puntos.

En cualquier caso, la comisión paritaria determinará los criterios de aplicación en los supuestos en que el IPC no fuese positivo.

Artículo 45º.-*Festivos de especial significación.*

Por su especial significado, al personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, le corresponde el descanso compensatorio en día distinto y el complemento reflejado en las tablas salariales. En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutivo, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutivo según tabla salarial.

Artículo 46º.-*Plus de disponibilidad.*

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte de los trabajadores o trabajadoras. Aquel/la trabajador/a que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que se pueda producir como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso podrán superarse las horas establecidas en el turno a cubrir.

La persona trabajadora estará obligada a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a acudir al domicilio del/de la usuario/a que se le indique, a la mayor brevedad posible, tiempo que será acordado en

cada ámbito con los representantes legales de los trabajadores/as. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento en que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de treinta minutos en acudir, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, los/as trabajadores/as quedan obligados/as a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computarán como horas extraordinarias el período que transcurra desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 41º.

La representación legal de los/as trabajadores/as recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 47º.-*Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo.*

En el caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 48º.-*Anticipos.*

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

Artículo 49º.-*Recibos de salarios.*

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

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

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cuatro primeros días de cada mes. Para ello se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 50º.-*Cláusula de desvinculación.*

Las empresas que quieran desvincularse de las tablas salariales del presente convenio deberán ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria para su autorización previa obligatoria.

La comisión paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión de la desvinculación y fijará las líneas en que se producirá esta (límites temporales, reenganches, etc.).

La concesión de desvinculación sólo se podrá llevar a cabo con la aprobación unánime de la comisión paritaria.

La solicitud de desvinculación se realizará dentro de los dos meses posteriores a la publicación de este convenio en el boletín oficial correspondiente.

CAPÍTULO VIII

LICENCIAS

Artículo 51º.-*Licencias.*

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutará uno por trimestre, excepto acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (excepto casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, no siendo que por razones organizativas justificadas no le pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose al/a la trabajador/a con al menos 48 horas de antelación (excepto casos de urgente necesidad).

En todo caso, la persona trabajadora disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. El disfrute de estos 4 días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del/de la cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, no siendo que la distancia fuera inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante acontezca fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el/la cónyuge, pareja de hecho legalmente estableci-

da o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador o trabajadora, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el/la trabajador/a deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, no siendo que la distancia fuera inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

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

Artículo 52º.-*Licencias no retribuidas.*

Licencias por asuntos propios: 3 meses al año, que se computan de una sola vez o fraccionados, no coincidentes con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, excepto en casos de urgente necesidad. La empresa y el personal podrán pactar la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de 6 meses.

Su concesión estará supeditada a que en esa situación especial no se encuentre más del 5% del personal.

Artículo 53º.-*Excedencia voluntaria.*

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, no siendo por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita, por parte de la empresa, en el plazo de 5 días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferente al reingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se encontrará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o trabajadora podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

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

Artículo 54º.-*Excedencia forzosa.*

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

a) Designación o elección de un cargo público.

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

Artículo 55º.-*Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generase derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El período en que el/a trabajador/a permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Sin embargo, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses de tratarse de categoría especial.

Artículo 56º.-*Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

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

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguno/a menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactación y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá avisar previamente al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 57º.-*Derechos sindicales.*

Los comités de empresa y delegados/as de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los apuntados en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores:

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

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

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

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

Garantías de los/as representantes del personal: además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Para el servicio de ayuda a domicilio se determina la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores/as: 24 horas.

De 26 a 50 trabajadores/as: 26 horas.

De 51 a 100 trabajadores/as: 28 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 32 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

Artículo 58º.-*Garantías de los/as representantes del personal.*

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

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

Asimismo, se facilitarán tableros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se consideren pertinentes. Dichos tableros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

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

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

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

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

En las empresas con 50 o más trabajadores/as y en las que no exista representación legal de los trabajadores/as las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un/a delegado/a sindical hasta que se efectúen elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa. Los/as delegados/as sindicales nombrados/as con anterioridad a la entrada en vigor del II convenio en empresas comprendidas en el tramo de 25 a 60 trabajadores continuarán con los mismos derechos y deberes que corresponden al/a la delegado/a sindical hasta que se efectúe un nuevo proceso electoral en su centro de trabajo.

La función del/de la delegado/a sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del/de la delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

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

Los/as delegados/as sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los/as representantes del personal en los comités de empresa o delegados/as de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total del personal, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se pueden acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de dichas negociaciones.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59º.-*Régimen disciplinario.*

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

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al comienzo de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que puedan afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

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

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible el cartón identificativo, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un período de 30 días; no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al comienzo de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un período de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física, en ese caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a los/a las usuarios/as, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a los/a las familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas, que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del/de la residente o usuario/a y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad a transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un período de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al comienzo de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de 30 días o durante más de 30 días durante un período de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los/as usuarios/as, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a los/as familiares y acompañantes de cualquiera de ellos/as, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los/as usuarios/as del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del servicio, o del personal.

8. La falta de disciplina en el trabajo.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

10. Rechazar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los/as usuarios/as.

11. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo se puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física.

12. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

13. La reincidencia en falta grave, en el período de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya mediado sanción.

14. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2º del Estatuto de los trabajadores.

*Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

-Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

-Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

-Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

Despido.

Artículo 60º.-*Tramitación y prescripción.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al/a la interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador o trabajadora afectada tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuese su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tanto si se encuentran en activo de sus cargos sindicales como si aún se encuentran en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la que se tiene conocimiento y, en todo caso, a los 6 meses de cometerse.

Artículo 61º.-*Infracciones de la empresa.*

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales, así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 62º.-*Acoso sexual.*

Prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, lo que determina una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y que la cree un ambiente laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

1. Todas las personas trabajadoras serán tratadas con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo; no se permitirá el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales. En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción.

2. Conforme a la Recomendación de la CE 92 (131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

CAPÍTULO XI

PLANES DE IGUALDAD

Artículo 63º.-*Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de

trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo.

Artículo 64º.-*Comisión paritaria de igualdad.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

-Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y del personal, desglosadas por categorías profesionales y género.

-Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

-Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos en que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

-Solicitar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por un miembro más asesor por cada sindicato firmante, y el mismo número en representación de la parte empresarial.

CAPÍTULO XII

Artículo 65º.-*Solución de conflictos.*

Las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 66º.-*Derechos lingüísticos.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público en su puesto de trabajo.

En el seno de la empresa la dirección y los/as representantes de los trabajadores/as fomentarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas y en sus relaciones con los usuarios y usuarias, administraciones públicas y entidades privadas radicadas en Galicia, de manera que la lengua gallega sea el instrumento de comunicación habitual de la empresa con sus interlocutores/as internos (trabajadores/as, directivos/as, etc.) y externos (usuarios/as, clientes, instituciones públicas y privadas, proveedores/as, etc.) que conozcan al gallego.

La documentación y las comunicaciones que la empresa emita en relación con las personas trabajadoras (convocatorias, nóminas, liquidaciones, etc.) estarán redactadas en lengua gallega.

Disposiciones transitorias

Primera.-Jornada.

Los reajustes de las jornadas que puedan suponer la modificación tanto de jornada como de los tiempos de desplazamiento, se harán con efectos del 1 de enero de 2010.

Segunda.-Abono de atrasos.

Los atrasos correspondientes al pago de salarios se harán efectivos como máximo en dos plazos: primer plazo con la nómina de enero de 2010, y segundo plazo con la nómina de enero de 2011.

En caso de subrogación empresarial abonará estos atrasos la empresa en la que el trabajador/a haya prestado sus servicios durante el período de devengo.

En caso de baja del trabajador/a, previa a estas fechas, se incluirán estas cantidades con el abono de la liquidación correspondiente.

ANEXO I Tablas salariales

Año 2009

Categorías profesionales	S. base	Antigüedad	Festivos/domingos	H. nocturnas	P. disponibilidad	H. extraordinarias	Festivos especial significación
Grupo A)							
Responsable coordinación	1.787,86 €	18,03 €	13 €	3,57 €	20 €	24,66 €	59,60 €
Jefe/a administrativo	1.333,59 €	18,03 €	13 €	2,66 €	20 €	18,40 €	44,45 €
Grupo B)							
Coordinador/a	1.263,81 €	18,03 €	13 €	2,52 €	20 €	17,43 €	42,13 €
Grupo C)							
Oficial administrativo	1.152,68 €	18,03 €	13 €	2,30 €	20 €	15,90 €	38,42 €
Ayudante coordinación	1.011,06 €	18,03 €	13 €	2,02 €	20 €	13,95 €	33,70 €
Auxiliar administrativo	872,30 €	18,03 €	13 €	1,74 €	20 €	12,03 €	29,08 €
Auxiliar ayuda a domicilio	872,30 €	18,03 €	13 €	1,74 €	20 €	12,03 €	29,08 €

ANEXO II Clasificación profesional y funciones

*Grupo A:

-Responsable de coordinación.

-Jefe/a administrativo.

*Grupo B:

-Coordinador del servicio de ayuda a domicilio:

Es el personal, con titulación y formación social, cuyo cometido consiste en desarrollar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio, además de seguimiento del trabajo del/de la auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por diplomados/as en trabajo social.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

-Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.

-Seguimiento y valoración del trabajo del/a auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.

-Coordinación periódica con el/ la responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros/as profesionales.

-Organización y supervisión del trabajo del/de la ayudante de coordinación.

-Elaboración y entrega de los partes de trabajo al/a la auxiliar.

-Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida en que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

-Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

*Grupo C:

-Oficial administrativo:

Es el trabajador o trabajadora que actúa a las órdenes de los/as directivos/as del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as trabajadores/as a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como:

-Cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

-En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Se consideran incluidos/as en esta categoría los/as cajeros/as de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

-Ayudante de coordinación:

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

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

-Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).

-Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios/as.

-Recogida de datos para facturación y productividad.

-Otras funciones de similares características.

-Auxiliar administrativo:

Es el/la trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

-Auxiliar de ayuda a domicilio:

Es el/la profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el/la coordinador/a del servicio, las actividades siguientes:

Actividades de atención personal. Se entiende por estas actividades las siguientes:

-El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

-Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

-Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

-Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del/de la usuario/a.

-Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

-Fomento de hábitos de higiene y orden.

-En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir estas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

-Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

-Cuidados básicos a personas incontinentes.

-Ayuda para la ingestión de alimentos.

-Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

-Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del/de la usuario/a.

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

Atención a las necesidades en el domicilio. Se entiende por estas las siguientes:

-Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el/la técnico/a responsable.

-Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

-Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

-Apilado de las ropas sucias y traslado, en su caso, para su posterior recogida por el servicio de lavandería.

-Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

-Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspirador, sustitución de pilas).

-Apoyo familiar y relaciones con el entorno. Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

---Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

---Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

---Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

---Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

---Desarrollo de la autoestima, de la valoración de sí mismo y de los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

---Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

---Fomentar estilos de vida saludable y activos.

---Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

---Cuidado y atención de los/as menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

ANEXO III

Baremo

-Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.

-Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos: 1,2 puntos.

-Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.

-Por cada año transcurrido como corretornos: 1 punto.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.

b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.

c) FP1: 5 puntos.

d) FP1 y un año de antigüedad: 6 puntos.