



Convenio Colectivo Asistencia Domiciliaria de Burgos

ÁREA	Burgos	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	09000855011993	ACTUALIZACIÓN	2004/01/30
VIGENCIA	2003/08/01 — 2003/12/31	PUBLICACIÓN	BOP 20
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-asistencia-domiciliaria-de-burgos/		

Resumen

Convenio Colectivo Asistencia Domiciliaria. Última actualización a: 30-01-2004 Vigencia de: 01-08-2003 a 31-12-2003. Última publicación en BOP 20.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 20, 30 ENERO 2004)

Resolución de fecha 1 de diciembre de 2003 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del convenio colectivo de trabajo perteneciente al Sector de Asistencia Domiciliaria, de la provincia de Burgos, código convenio 0900855.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de Asistencia Domiciliaria de la provincia de Burgos, suscrito por Representación Empresarial y las Centrales Sindicales CC.00. y U.G.T., el día 12-11-2003 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 27-11-2003.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. número 183, de 24-9-97), acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero: Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a 1 de diciembre de 2003. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1ª.- Partes contratantes, ámbito funcional, territorial y personal.

Artículo 1.º Partes contratantes.

El presente convenio se concierta dentro de la normativa vigente de Convenios Colectivos Sindicales, entre la representación de los Empresarios, y la representación de las/os trabajadoras/es existente en el Sector, ejercida por las Centrales Sindicales de CC.OO. y U.G.T.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Las cláusulas de este convenio obligan a todas las empresas, presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 3 del presente convenio, con centros de trabajo en Burgos, capital y/o provincia, aún cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 3.º Ambito funcional.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la prestación del «Servicio de Ayuda a Domicilio».

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas, dedicadas a la prestación del «Servicio de Ayuda a Domicilio», aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

Artículo 4.º Ambito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas afectadas por este convenio.

No se podrá pactar condiciones económicas y/o laborales por debajo de las pactadas en este convenio colectivo.

SECCION 2ª.- Vigencia y duración.

Artículo 5.º Vigencia.

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de agosto de 2003 y finalizará el 31 de diciembre de 2003.

El presente convenio se entenderá tácitamente denunciado a su vencimiento, por lo que se pacta a los efectos del artículo 85-3B del Real Decreto Legislativo 1/95, Estatuto de los Trabajadores.

No obstante y hasta la firma del convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

SECCION 3ª.- Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Artículo 6.º Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se fijan en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones salariales que tuviesen establecidas las empresas, así como incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 7.º Garantías «ad personam».

Se respetarán asimismo las situaciones que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION 4ª.- Comisión paritaria.

Artículo 8.º Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo. La comisión paritaria estará integrada por dos representantes de los empresarios y dos de la representación social.

CAPITULO II.- JORNADA LABORAL Y REGULACIÓN SALARIAL

SECCION 1ª.- Jornada laboral

Artículo 9.º Jornada laboral.

La jornada laboral para el año 2003 será de 35 horas semanales, prestadas de lunes a viernes.

SECCION 2ª.- Regulación salarial.

Artículo 10. Salario.

El salario para el periodo de vigencia del convenio, es el reflejado en las tablas salariales que se acompañan en el anexo de este convenio.

Los salarios aquí establecidos serán de aplicación para la jornada laboral reflejada en el artículo anterior del presente convenio.

Artículo 11. Antigüedad.

Las/os trabajadoras/es comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico consistente en trienios sin limitaciones y en base a los siguientes criterios:

1. Todos aquellos trienios que hasta el 1 de agosto de 2003 se tuvieran devengados, se seguirán abonando en base a las cuantías ya establecidas.
2. A partir de 1 de agosto de 2003, los trienios que se generen serán abonados de acuerdo al importe establecido en el I Convenio de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Castilla y León, publicado en el «Boletín Oficial de Castilla y León» el día 23 de julio de 2002 y que para la categoría de Cuidadora, se establece en 18,05 euros mensuales.
3. Por lo tanto, el concepto de antigüedad será la suma de las cantidades abonadas en función de las cuantías establecidas en los párrafos anteriores.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes a una mensualidad del salario base de este convenio más la antigüedad, una pagadera en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este convenio, se le abonarán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado y a la jornada laboral, para lo cual se tendrá en cuenta la reflejada en el artículo 9 de este convenio, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Estas pagas se abonarán en acuerdo a la vigencia establecida en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 13. Paga de beneficios.

Esta paga de beneficios será, la reflejada en las tablas salariales de este convenio más la parte proporcional de la antigüedad, correspondiente al periodo de vigencia establecido en el artículo 5 de este convenio.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este convenio, se le abonará esta gratificación en proporción al tiempo trabajado y a la jornada laboral realizada, teniendo para ello como referencia la establecida en el artículo 9 del convenio, devengándose en el primer trimestre siguiente al vencimiento del año natural.

Artículo 14. Complemento de convenio.

Se establece un complemento de convenio que se abonará al personal afectado por el presente convenio, independientemente de su categoría profesional, consistente en 36,84 euros. Su abono se realiza mensualmente, y en proporción a la jornada laboral realizada, teniendo para ello como referencia la establecida en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 15. Plus de nocturnidad.

Todas/os las/os trabajadoras/es que realicen algún servicio nocturno recibirán un plus en la cuantía de 1,30 euros por hora trabajada.

Se entenderá como servicio nocturno el que se realice de acuerdo con los pliegos de condiciones de las entidades contratantes con las empresas afectadas por este convenio.

Sólo en caso de no existir mención alguna en este apartado, en el pliego de condiciones, se entenderán que son los servicios que se realizan entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

Artículo 16. Plus sábado, domingo y festivo.

Los sábados a partir de las 15,00 horas, tendrán la consideración de festivo y/o domingo.

El personal que tenga que realizar algún servicio en sábado, domingo y/o festivo, percibirá la cantidad de 1,55 euros por hora trabajada, salvo el personal contratado expresamente para estos días.

Artículo 17. Compensación por sábado, domingo y/o festivo trabajado.

Independientemente de lo reseñado en el artículo anterior, el personal que realice servicios en sábados a partir de las 15,00 horas, domingos y/o festivos, tendrán una compensación en descanso, en el mismo número de horas que las que se hayan realizado en esos días.

Sólo en el caso de que la libranza a la que se tiene derecho no sea compensada como en el párrafo anterior, ésta se realizará de la siguiente manera.

Las horas trabajadas en sábados a partir de las 15,00 horas, domingos y/o festivos tendrán un

incremento del 50%, al computarlas en el cuadrante mensual de cada trabajador/a, como horas efectivas de trabajo. Por tanto una hora trabajada es igual a una hora y media de trabajo efectivo. Los servicios que se realicen durante estos días serán de carácter rotativo, no pudiendo trabajarse más de uno al mes.

Las citadas horas podrán acumularse para disfrute, de forma conjunta en días completos de jornada que tuviera cada trabajadora o unirse a su periodo vacacional.

No tendrá aplicación este artículo al personal que se contrate expresamente para estos días.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Las partes implicadas en el presente convenio de asistencia domiciliaria acuerdan fa no realización de horas extraordinarias.

SECCION 3ª.- Percepciones extrasalariales.

Artículo 19. Plus de transporte.

Independientemente de las retribuciones señaladas anteriormente, se abonará como complemento extrasalarial, un plus de transporte consistente en 42,50 euros mensuales para todo el personal afectado por este convenio.

El abono de este plus se realiza mensualmente, y en proporción a la jornada laboral realizada, teniendo para ello como referencia la establecida en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 20. Plus especial año 2003.

Exclusivamente el año 2003 y dentro del periodo de vigencia del convenio, se crea este plus de carácter extrasalarial, no cotizable ni consolidable, en la cuantía de 95 euros anuales, para todas las categorías y se abonará en proporción a la jornada laboral establecida, teniendo en cuenta para ello la establecida en el artículo 9 del presente convenio.

SECCION 4ª.- Desplazamiento.

Artículo 21. Desplazamiento.

Si se tuviera que hacer un desplazamiento y no existiera transporte público, se abonarán los gastos ocasionados por dicho traslado mediante justificante.

En caso de utilizar vehículo propio, con autorización de la empresa, se abonará el kilometraje a 0,15 euros/km.

CAPITULO III.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Artículo 22. Accidente laboral.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente traumático sufrido en el centro de trabajo, las empresas vendrán obligadas a satisfacer, desde el primer día de baja, el complemento salarial necesario para que unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de que se trate, suponga para el trabajador/a una percepción del 100% de sus conceptos salariales.

Artículo 23. Baja por maternidad.

La trabajadora percibirá el mismo importe que lo percibido del I.N.S.S.

Artículo 24. Enfermedad común, hospitalización o intervención quirúrgica.

En caso de enfermedad común la empresa pagará al trabajadora el 60% de su salario, durante los tres primeros días, a partir del cuarto día recibirá el 100% de sus prestaciones.

El trabajador/a que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común, percibirá el 100% desde el tercer día.

De igual forma percibirá el 100% desde el tercer día en los casos de hospitalización cuando el trabajador/a esté ingresado tres días o más, en un establecimiento sanitario.

Para ambos casos, el abono de los tres primeros días, se realizará de la misma forma que en el primer apartado de este artículo.

CAPITULO IV.- LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES

SECCION 1ª.- Licencias, permisos.

Artículo 25. Licencias y permisos.

Todos los permisos relacionados con este artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el Certificado de Registro de Parejas de Hecho, que al efecto tenga la Administración correspondiente.

Aparte de los permisos y licencias concedidas a los trabajadores/as y demás disposiciones legales de aplicación las empresas concederán los siguientes:

- a) En caso de matrimonio las/os trabajadores/as tendrán una licencia de quince días naturales, con derecho a percibir el salario pactado en el presente convenio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, o por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador/a el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento del cónyuge se tendrá una licencia de tres días laborales.

El parentesco de consanguinidad hasta el 2º grado comprende en línea recta descendente, hijos y nietos; en línea recta ascendente: padres y abuelos, y en línea recta colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: cónyuge propio, cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo el conjunto de 10 horas al año.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

f) El personal independientemente de la duración de su contrato dispondrá de tres días de licencia no retribuidas que podrán ser recuperables a lo largo del año natural en que se hayan disfrutado. Su disfrute deberá anunciarse con una semana de antelación, salvo en caso de extrema o perentoria necesidad, no pudiendo coincidir con otras solicitudes del personal por esta misma causa, que implique el disfrute de estos días por un número de trabajadoras/es que sobrepase el 10% de la plantilla. En estos casos se disfrutarán por quienes hubieran prestado antes su solicitud.

g) El tiempo necesario para acudir al médico especialista y de cabecera, tanto para su propia necesidad como para acompañar a los hijos menores de 15 años, siempre que lo notifique con al menos 48 horas de antelación.

SECCION 2ª.- Vacaciones y excedencia.

Artículo 26. Vacaciones.

Las vacaciones se iniciarán en el primer día laborable de la semana, salvo, acuerdo entre las partes. Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos.

Las/os trabajadoras/es que en fecha determinada para las vacaciones no hubieran cumplido en año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados, en cómputo desde la fecha de ingreso.

Artículo 27. Excedencia.

Las/es trabajadoras/es con más de dos años de antigüedad en la empresa podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será

discrecional para la Dirección de la Empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida y sin derecho a retribución alguna mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito de ello.

Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La solicitud de excedencia se realizará ante la Dirección de la empresa, al menos con una antelación de un mes a la fecha que se pretende disfrutar. Finalizada la excedencia, el trabajador/a excedente que pretenda reingresar deberá solicitarlo al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la misma y se reincorporará inmediatamente en el caso de que exista vacante de su categoría; de no existir esta vacante y sí otras de inferior categoría, tendrá derecho a ocupar la plaza de inferior categoría con el salario de ésta, hasta que pueda ocupar plaza de su categoría. En el caso de que opte por esperar una plaza de su categoría, la empresa tendrá obligación de llamarle para su reincorporación en el momento en que se produzca la vacante.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a, una vez que hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

CAPITULO V.- MEJORAS SOCIALES

Artículo 28. Revisión médica.

La revisión médica será anual, a cargo de la empresa.

Artículo 29. Salud laboral.

Las partes firmantes de este convenio, declaran la voluntad de establecer un acuerdo a nivel de protección de la salud de trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, comprometiéndose al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95, de 8 de noviembre.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 30. Uniformidad.

Las empresas facilitarán al personal que por su actividad lo requiera, el uniforme y material preciso e idóneo para la realización de sus funciones.

CAPITULO VI.- CONDICIONES ESPECIFICAS

SECCION 1ª.- Adscripción del personal.

Artículo 31. Cláusula de subrogación.

Una empresa que viniese realizando los servicios de ayuda domiciliaria, si a la finalización de la contrata de servicios o por cualquier otra causa cesase en su actividad, la nueva empresa adjudicataria tendrá que subrogarse en todas las trabajadoras que en ese momento estuvieran prestando servicio, fuera cual fuese el contrato laboral que tuviese y/o actividad laboral.

Las trabajadoras/es que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, o situación análoga pasarán a estar adscritos a la 3 nueva titular, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva

empresa adjudicataria hasta el momento de la incorporación de éstos.

No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un periodo no superior a un año. Si la empresa saliente o las trabajadoras probasen fehacientemente que los servicios se hubieran iniciado por un nuevo contratista o personal contratado para tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente), procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo.

La subrogación de los representantes legales de los trabajadores operará de forma inmediata, una vez que se haya iniciado la actividad laboral con la empresa adjudicataria del servicio y , mantendrán las garantías hasta el término de su mandato.

Documentación a entregar: La empresa adjudicataria saliente de una contrata deberá entregar a la nueva adjudicataria del servicio la siguiente documentación a efectos de llevar acabo la subrogación:

- Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de los dos últimos meses.
- Fotocopia de las últimas dos nóminas mensuales de las trabajadoras afectadas.

Igualmente, deberá poner en su conocimiento, las condiciones laborales de dicho personal (categoría profesional, antigüedad, jornada y horario).

SECCION 2ª.- Descuelgue.

Artículo 32. Cláusula de descuelgue.

Los compromisos en materia salarial establecidos en el presente convenio podrán no ser de obligada

aplicación en aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas registradas en los últimos ejercicios.

A efectos de poder acreditar su situación las empresas que se quieran descolgar, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo. (Límites temporales, condiciones de reenganche, etc.).

La concesión del descuelgue solo podrá llevarse a cabo con la aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

La solicitud de descuelgue se realizará dentro del mes siguiente posterior a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 33. Condiciones de trabajo.

- A cada trabajador/a se le informará adecuadamente al inicio del servicio de las características de éste y de las prestaciones a realizar en el mismo.
- Cuando surja un problema grave entre el trabajador/a y usuario, el trabajador/a podrá solicitar la intervención de su Coordinadora y en su caso de un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para la solución de este problema.
- Cautelarmente, no se realizarán servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física de los/as trabajadores/as, siempre que se demuestre fehacientemente.
- Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá que observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos, se dará cuenta a los Delegados de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud y al Comité de Empresa.
- Asimismo, se informará a los/as trabajadores/as, de todas las condiciones individualizadas de cada servicio que pudieran derivar en situaciones graves, como en enfermedades psiquiátricas, malos tratos, amenazas, etc.
- Cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, las empresas formarán debidamente a los/as trabajadores/as en todo lo relacionado a la atención y cuidados a estos enfermos. Por condiciones de peso o padecimiento del usuario, la movilidad se realizará por dos trabajadores/as, siempre que lo valore la entidad contratante.

SECCION 3ª.- Contratación.

Artículo 34. Contratación.

Todos los contratos, independientemente de su modalidad o duración, se formularán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores y delegados sindicales.

Los periodos de prueba, serán de quince días en contratos a trabajadoras no tituladas.

-Contrato en prácticas: El contrato en prácticas, se realizará a trabajadores titulados, cuyos conocimientos académicos guarden relación con el puesto de trabajo objeto del contrato y les habiliten para el ejercicio profesional. El periodo de prueba, no será superior a los treinta días, en ningún caso. El salario, será el que corresponda a su categoría.

-Contrato de formación: Este no se podrá realizar a ninguna de las categorías existentes en este convenio.

-Contrato de obra o servicio: Es personal contratado por obra o servicio determinado, todo aquel que preste servicios en virtud de cualquier adjudicación contractual incluso privada, teniendo en cuenta que por ello se estará a la normativa vigente en cada momento. En este contrato se hará constar con precisión y mayor claridad posible, el objeto de la contratación, así como el servicio que se concierte con un tercero, Administración Pública, Empresa Privada o particular.

La relación laboral permanecerá vigente y su renovación será automática a través de la subrogación prevista en el artículo 31 del presente convenio, respecto de cuantas empresas se sucedan en el Servicio de Ayuda a Domicilio contratado.

-Contrato de interinidad: Es personal interino el que se contrata para sustituir a trabajadores/as durante las ausencias de éstos debidas a permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia, y cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza de ausente.

Si este no se reintegrase en el plazo correspondiente, la dirección de la empresa podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de reserva del puesto, siempre que ello constase por escrito, en otro caso, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa en las mismas condiciones laborales que tuviera el trabajador sustituido.

CAPITULO VII.- FALTAS Y SANCIONES

SECCION 1ª.- Faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

Las/os trabajadoras/es podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- a.1. La incorrección con el usuario y los compañeros, tanto subordinados como superiores.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la justificación de la misma.
- a.4. Las faltas repetidas de puntualidad: 5 días al mes.
- a.5. El descuido en la conservación de los locales, materiales de trabajo y documentación en los servicios.
- a.6. En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.

b) Serán faltas graves:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores independientemente de su nivel o categoría.
- b.2. El incumplimiento de las instrucciones de los responsables de la unidad y de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el usuario en el ejercicio del trabajo,
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas, de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada: Un día al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada: más de 5 días al mes y menos de 10.
- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentación de servicio.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.16. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones.

c) Serán faltas muy graves:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como

cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

c.4. La falta injustificada al trabajo durante tres días o más.

c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada de diez días o más al mes, o más de veinte días al trimestre.

c.6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.

c.7. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.8. La obtención de beneficios económicos de los beneficiarios.

c.9. Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

a) Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

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

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 3 días hasta 1 mes.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y 1 día hasta 3 meses.

-Despido.

Las faltas prescribirán:

- Las leves en 10 días.

- Las graves en 20 días

- Las muy graves en 60 días

Artículo 36. Acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas, proposiciones, requerimientos de naturaleza sexual, etc., en el ámbito laboral, y éstas serán penadas de acuerdo a la Legislación Vigente.

CAPITULO VIII.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 37. Categorías profesionales.

A) Personal administrativo:

- Administrador/a.
- Coordinador/a General.
- Coordinador/a Auxiliar.

B) Titulado de grado medio:

- Trabajador/a Social.
- Educador/a Familiar.
- Psicólogo/a.
- Fisioterapeuta.
- A.T.S.
- Enfermero/a.

C) Personal no titulado:

- Auxiliar Sanitario.
- Auxiliar Clínica.
- Cuidador/a.
- Animador/a Cultural.

Artículo 38. Carácter normativo.

Todas las cláusulas del presente convenio tendrán carácter normativo.

Artículo 39. Disposición adicional I.

Cuando una empresa de este sector, necesite ampliar su plantilla, por los motivos que en ese momento fuesen necesarios, dichos contratos se deberán realizar directamente por la empresa que presta el servicio, no pudiendo en ningún caso utilizar los servicios de otro tipo de empresas dedicadas a la prestación laboral.

Artículo 40. Disposición adicional II.

Las partes negociadoras quieren hacer constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios desde la fecha de inicio de su vigencia.

La Comisión Paritaria del Convenio, establecida en el artículo 8, será la encargada de la comprobación

de lo pactado en esta disposición.

Se considerará incumplimiento del convenio, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes laborales del presente convenio. A estos efectos, se considerarán costos laborales mínimos repercutibles para la categoría de Cuidadora, en los servicios concertados con las Administraciones Públicas, para el año 2003, el siguiente:

Coste convenio hora año 2003: 8,39 euros/hora.

Los precios precedentes están referidos a la categoría de Cuidadora y no incluyen el IVA aplicable en cada momento, beneficio industrial, gastos de coordinación y formación, gastos generales y financieros, ni otros gastos que puedan derivarse de la prestación del servicio (por ejemplo: desplazamientos y kilometraje de las Cuidadoras), así como la antigüedad y el absentismo.

La presente cláusula será de aplicación a todos aquellos concursos públicos de adjudicación de los servicios de ayuda a domicilio.

ANEXO.- Tablas salariales del 1/08/03 al 31/12/03.

Salario base Plus Transp. Cpto.

Categorías	Importe	Bene- ficios	Extra- salarial	Imp. convenio	mes
------------	---------	-----------------	--------------------	------------------	-----

Personal administrativo

Administrador/a 1.114,70 154,82 95,00 42,50 36,84

Coordinador/a General 997,25 135,73 95,00 42,50 36,84

Coordinador/a Auxiliar 723,96 100,55 95,00 42,50 36,84

Titulado de grado medio

Trabajador/a 859,39 119,36 95,00 42,50

Educador/a Familiar 859,39 119,36 95,00 42,50 36,84

Psicólogo/a 889,29 123,51 95,00 42,50 36,84

Fisioterapeuta 859,39 119,36 95,00 42,50 36,84

ATS-Enfermero/a 859,39 119,36 95,00 42,50 36,84

Auxiliar Sanitario 750,99 104,31 95,00 42,50 36,84

Auxiliar de Clínica 750,99 104,31 95,00 42,50 36,84

Cuidador/a 582,72 81,25 95,00 42,50 36,84

Animador/a Cultural 781,71 108,57 95,00 42,50 36,84
