



Convenio Colectivo Ayuda A Domicilio de Cuenca

ÁREA	Cuenca	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	16000725012004	ACTUALIZACIÓN	2013/06/17
VIGENCIA	2011/01/01 — 2014/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 67		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ayuda-a-domicilio-de-cuenca/		

Resumen

Convenio Colectivo Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 17-06-2013 Vigencia de: 01-01-2011 a 31-12-2014. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 67.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 67 - Lunes 17 de junio de 2013)

Convenio o Acuerdo: AYUDA A DOMICILIO.

Expediente: 16/01/0014/2013.

Fecha: 12/06/2013.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Destinatario: JUAN ANTONIO SÁNCHEZ HERAS.

Código 16000725012004.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CUENCA DE AYUDA A DOMICILIO" (Código de Convenio número 16000725012004), con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el día 31 de diciembre de 2014, suscrito de una parte, en representación de la parte empresarial, por la Confederación de Empresarios de Cuenca (CEOE-CEPYMECUENCA), y de otra, en representación de los trabajadores, por las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 2 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) por el

que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y economía de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 77/2006 de 6 de junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía ACUERDAN:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Coordinador Provincial, Jesús Jaén Peral

CONVENIO PROVINCIAL DE CUENCA DE AYUDA A DOMICILIO PARA LOS AÑOS 2011, 2012, 2013 Y 2014.

Artículo 1. Ámbito

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de las empresas y sus trabajadores y trabajadoras de la provincia de Cuenca, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de Ayuda a Domicilio.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor desde el día 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de marzo de 2013. Por tanto, no existe obligación alguna de abonar atrasos atendiendo a la fecha de firma del presente convenio.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el mes de enero de 2015.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 3. Adscripción del personal

1. Al término de la concesión de una contrata de Ayuda a Domicilio, los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé algunos de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia,, siempre y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores/as que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el

apartado anterior.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que se hayan incorporado al servicio dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se hayan incorporado simultáneamente al servicio y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a tres meses en el servicio, seguirán perteneciendo a la empresa cesante.

2.-Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán ser acreditados fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final del artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio, De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta el servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos delegados/as de personal o miembros de comité de empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

3. No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Concretándose la documentación mencionada en el párrafo primero del número dos de este artículo en los siguientes artículos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa cesante de igual situación.
- b) Certificación en la que deberá constar: Apellidos y nombre del trabajador/a, domicilio, D.N.I., número de la Seguridad Social, tipo de contrato, antigüedad, jornada y horario, fecha de disfrute de las vacaciones y conceptos retributivos no incluidos en convenio, y cualquier otra condición o pacto individual o colectivo que afecte a la relación laboral.
- c) Fotocopias de las nóminas y T.C.1 y T.C.2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- e) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad transitoria, interinidad o sustitución similar de los trabajadores/as que encontrándose en tal situación deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

La empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores/as todos los derechos que tuvieran reconocidos en su anterior empresa.

Además, el trabajador/a percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones y vacaciones que le pudieran corresponder.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a cuatro meses, si la empresa cesante o los trabajadores/as probasen que el servicio se hubiera realizado con la misma u otra empresa.

En caso de producirse la subrogación una vez comenzado el año natural, los trabajadores afectados que no hayan disfrutado de sus vacaciones reglamentarias, la empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le correspondan a cada trabajador/a hasta esa fecha, estando obligada la empresa entrante a la concesión del

disfrute de las vacaciones correspondiente por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma.

En todo caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

El mecanismo de subrogación definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos aquí establecidos, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

Artículo 4. Ingresos

El ingreso de personal en la empresa, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente Convenio, solicitando preferentemente a la Oficina de Empleo los trabajadores que necesiten, siendo éstos prioritariamente procedentes del Sector de Ayuda a Domicilio.

Artículo 5. Contratación

Con el objeto de facilitar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, las empresas que desarrollen su actividad dentro de su ámbito podrán acogerse a los programas de fomento de contratación indefinida regulados normativamente por las Administraciones Públicas competentes.

Artículo 6. Contrato a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, debiendo constar en él, el número de horas ordinarias de trabajo al día, al mes o al año, en su caso.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de veinticinco horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores, en cuyo caso la duración podrá ser inferior, así como en aquellos casos en que la empresa haya contratado algún nuevo servicio, éste haya sido ofertado a los trabajadores de plantilla, y éstos, con arreglo al procedimiento más adelante detallado de asignación de nuevos servicios, hayan renunciado por escrito a dicha oferta.

Artículo 7. Plazas vacantes y asignación de nuevos servicios

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes producidas, así como los nuevos servicios, que preferentemente realizará mediante incremento de jornada de las trabajadoras de plantilla, y con sujeción al procedimiento de asignación que a continuación se detalla.

Procedimiento de asignación de servicios vacantes o nuevos servicios:

1. Los servicios que queden vacantes, así como aquellos otros nuevos que pase a realizar la empresa serán ofertados a todos los trabajadores/as en plantilla mediante comunicación por escrito al representante legal de los trabajadores, y su exposición en el tablón de anuncios del centro de trabajo. Si no existiera representante legal de los trabajadores, la comunicación deberá hacerse de forma personalizada a cada trabajador.
2. Los trabajadores/as podrán optar a cubrir los nuevos servicios en su totalidad o parcialmente, siempre y cuando el servicio objeto de cobertura pueda ser fraccionado. Para ello, los trabajadores/as deberán presentar por escrito la renuncia expresa a la oferta de servicios presentada por la dirección de la empresa, así como la

solicitud total o parcial del servicio que quieran cubrir. Ambos escritos deberán ser facilitados por la dirección de la empresa a través de un modelo confeccionado al efecto.

3. Una vez hayan presentado los trabajadores/as las solicitudes de los servicios ofertados por la empresa, se procederá a la asignación de los mismos siguiendo los siguientes criterios preferentes de asignación:

a) Tendrán preferencia para la asignación de los servicios ofertados aquellos trabajadores/as que tengan una jornada de trabajo inferior a las veinte horas semanales.

b) En segundo lugar, tendrá preferencia aquel trabajador/a al que se le hubiera reducido la jornada con anterioridad. En el caso de que sean varios los trabajadores a los que se les haya reducido la jornada, tendrá preferencia aquel que lleve más tiempo con esa reducción de jornada.

c) Por último, y para el caso de que hubiera varios trabajadores que hubieran sufrido la reducción de jornada en el mismo mes, tendrá preferencia aquel de mayor antigüedad en la empresa.

Este procedimiento de asignación de las plazas vacantes y de los nuevos servicios, así como los criterios de preferencia establecidos en el mismo no serán de aplicación en aquellos servicios que la empresa presta y que sean fruto de algún convenio de colaboración con la administración, en los cuales, las condiciones de contratación están marcadas por la propia administración.

Artículo 8. Características del servicio de ayuda a domicilio

Es un servicio de carácter social, que mediante personal preparado y supervisado, ayude a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

La organización y dirección del servicio corresponde en cualquier caso a la empresa.

Artículo 9. Condiciones de trabajo

A cada auxiliar 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 auxiliar y usuario, la trabajador/a podrá solicitar la intervención del coordinador/a y del 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 trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos, se dará cuenta al Delegado/a de Prevención.

Cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, la empresa formará debidamente a los trabajadores/as en lo relacionado a la atención y cuidado de estos enfermos. Por condiciones de peso o padecimiento del usuario se procurará que la movilidad se realice por dos auxiliares.

Artículo 10. Clasificación profesional

Coordinador/a.-Es el trabajador/a, con titulación de formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas

de coordinación, gestión y organización del S.A.D., además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado por diplomados/as en trabajo social.

Sus funciones son:

1. Coordinación del trabajo con cada auxiliar, de forma individual y grupal.
2. Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
3. Coordinación periódica con el técnico municipal responsable del S.A.D. y con otros profesionales.
4. La elaboración de los partes de trabajo.
5. Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que establezcan en los planes de formación de la empresa.
6. Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades que se contrate.

Auxiliar de Ayuda a Domicilio.- Las tareas a realizar vendrán recogidas en los pliegos de condiciones establecidos por las entidades con que se contrate. De forma general serán los siguientes:

a) Trabajos generales de la atención en el hogar:

- 1.-Limpieza de vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por el técnico responsable.
- 2.-Apilación de ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- 3.-Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
- 4.-Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
- 5.-Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
- 6.-Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.

b) Trabajos de atención personal:

- 1.-Aseo personal: cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
- 2.-Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
- 3.-Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
- 4.-Acompañamiento a visitas terapéuticas.
- 5.- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
- 6.-Dar aviso al coordinador/a de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
- 7.-Apoyo, en aquellos casos que sea necesario, en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.

Artículo 11. Jornada de trabajo y horarios

1. Se establece una jornada laboral para los años 2011 y 2012 de treinta y nueve con setenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo, realizadas preferentemente de forma continuada, consideradas en cómputo

mensual, cuya prestación se realizará de forma continuada de lunes a domingo.

Para el año 2013 se establece una jornada semanal desde el 01/01/2013 hasta el 28/02/2013 de treinta y nueve con setenta y ocho horas de trabajo efectivo, y desde el 01/03/2013 hasta el 31/12/2013 de treinta y nueve horas de trabajo efectivo.

Para el año 2014, se establece una jornada semanal de treinta y nueve horas de trabajo efectivo.

La jornada anual máxima ordinaria de trabajo será la establecida en el VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal cuyo límite debe ser respetado en todo caso de conformidad con el artículo 6.2 del citado VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

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

En todo caso los excesos de jornada producidos en el mes, serán compensados con días de descanso o bien retribuidos como horas extraordinarias, siendo esto a elección del trabajador.

2. Todas/os las/os trabajadoras/os que presten sus servicios en jornada completa y continuada disfrutarán dentro de la misma de quince minutos de descanso, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

3. La empresa podrá realizar otros tipos de jornada que permitan cubrir las necesidades del servicio, siempre que dichos servicios no sean asumibles dentro de las jornadas establecidas anteriormente.

Como consecuencia del exceso o defecto que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas que deba el personal, la empresa ofertará al menos en dos 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 la recuperación de las horas generadas en el último semestre será el 31 de enero del año siguiente.

Mensualmente la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la situación con respecto al régimen horario de los trabajadores.

Artículo 12. Vacaciones

El personal sujeto a las normas de este convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo en otro caso proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. En ningún caso comenzarán las vacaciones en festivos, domingo o día de descanso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis 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 dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias

distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se reconoce el derecho a la elección del período de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de doce años o personas mayores dependientes a su cuidado directo.

A estos efectos, la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en materia de bienestar o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre los trabajadores/as y la Dirección de la Empresa.

Artículo 13. Licencias

El trabajador/a afectado por el presente Convenio, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, aparte de las ya recogidas en leyes de ámbito superior:

* Asuntos propios. - El trabajador/a dispondrá de 4 días de asuntos propios. Para su disfrute, deberá notificarlo a la empresa con 72 horas de antelación, debiendo acreditar, al menos, 6 meses de permanencia en la empresa.

* Por nacimiento o adopción de hijos.- El trabajador dispondrá, por este motivo, de 3 días, que se ampliarán a 5 si existe desplazamiento al efecto. Este permiso también lo podrán disfrutar las parejas de hecho legalmente inscritas en el correspondiente Registro Oficial.

* Por fallecimiento o enfermedad grave.- El trabajador/a dispondrá, por este motivo de:

- En caso de muerte, enfermedad grave, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de uno u otro cónyuge, hijos o padres de 3 días, ampliables a 5 si existiera desplazamiento al efecto.

- En caso de muerte, enfermedad grave, accidente u hospitalización o de intervención quirúrgica sin hospitalización y que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad 2 días ampliables a 4 si existiera desplazamiento al efecto.

Este permiso también lo podrán disfrutar las parejas de hecho legalmente inscritas en el correspondiente Registro Oficial.

* Por matrimonio de descendientes y de padres.- El trabajador/a dispondrá de 1 día, ampliable a 2 si existiera desplazamiento al efecto.

* Por exámenes oficiales. - El tiempo necesario para su realización, avisando con una antelación mínima de 72 horas y justificación posterior.

* Por traslado de domicilio habitual.- El trabajador/a dispondrá de 1 día si el traslado se efectúa dentro de la misma localidad, y 2 días si el traslado de se efectúa a una localidad distinta.

* Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, público y personal.

* Por el tiempo indispensable para asistir al médico especialista, con justificación mediante certificado del médico de la hora de citación y consulta y de la hora de salida.

Las empresas mantendrán las condiciones y supuestos de reducción de jornada prevista en los artículos 37.4, 37.4.bis y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

Artículo 14. Excedencias

1.-Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que la empresa deba cubrir esta vacante y la de maternidad con personal ajeno, deberá contratar al sustituto/a mediante contrato de interinidad. Al finalizar el contrato podrá la empresa rescindir su relación laboral.

2.-Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año.

La duración podrá ser entre cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurridos tres años desde su incorporación al término de la misma a la empresa no podrá ser ejercitado otra vez este derecho por el mismo trabajador/a.

3.-Por descendientes: En los supuestos recogidos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, y por un período no superior a tres años para atender a las personas establecidas en el artículo citado para su cuidado, los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4.-Excedencia en caso de enfermedad.

Se establece la posibilidad de que un trabajador/a quede en situación de excedencia voluntaria en caso de enfermedad grave de familiar a cargo del mismo, y por una duración máxima de cuatro meses; en el caso de solicitarse por un período inferior, se podrá prorrogar hasta la duración máxima de 4 meses. Transcurrido este período y si subsiste la situación que motivó esta excedencia voluntaria, en las mismas condiciones y efectos que se regulan en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo reingresar hasta que no exista vacante en el puesto de trabajo que venía desempeñando.

5.-Excedencia por Mejora de Empleo.

El personal afectado por este convenio que acredite tener una antigüedad de al menos un año en la empresa podrá solicitar, previamente y por escrito, una excedencia especial para trabajar en otra empresa, por mejora de empleo.

La duración de la excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que la motivó, y en todo caso no podrá tener una duración superior a dos años.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de, como máximo, dos excedencias por mejora de empleo en el año natural.

La empresa podrá denegar esta excedencia cuando ya se encuentren en situación de excedencia el 10% o más de los trabajadores/as de la misma.

A la finalización del contrato que motivó la excedencia por mejora de empleo prevista el trabajador/a se reincorporará a su puesto de trabajo previa comunicación escrita a la empresa.

Artículo 15. Pago de la nómina

El pago de la nómina se efectuará mediante transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo estar el dinero a disposición del trabajador como máximo el quinto día hábil de cada mes.

Artículo 16. Salario base

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 17. 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 enero al treinta de junio y abono en la primera quincena de julio, y la segunda con devengo de 1 de julio a 31 de diciembre, y abono en la primera quincena de diciembre.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario base, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno. La fórmula para el abono de dicho complemento es la siguiente:

Plus Nocturnidad = 25 % valor hora X número de horas nocturnas.

Valor hora = salario base anual / número anual de horas.

Artículo 19. Plus antigüedad

Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la Tabla correspondiente por cada tres años de servicio prestado en la empresa.

Artículo 20. Complemento de incapacidad temporal transitoria

El trabajador/a que se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria, motivada por accidente laboral y enfermedad profesional percibirá por parte de la empresa un complemento denominado de Enfermedad, que equipare el salario recibido al salario del trabajador.

En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre y cuando exista hospitalización y mientras que dure la hospitalización, el trabajador percibirá por parte de la empresa un complemento que equipare el salario recibido al 80% del salario del trabajador/a.

Artículo 21. Ropa de trabajo

Los trabajado/as dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de las siguientes prendas: Ropa de abrigo, batas, guantes de aseo personal y guantes de ayuda de hogar.

En el supuesto de que la empresa no facilite alguna de las prendas anteriormente descritas a los trabajadores, éstos percibirán un plus por mes de trabajo efectivo, no abonado en vacaciones, denominado de vestuario en la cuantía mensual de 78,19 Euros.

Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez

En caso de que, derivado de una enfermedad profesional o de un accidente laboral, el trabajador falleciese o fuese dictaminado con una incapacidad absoluta total, la empresa indemnizará al trabajador o a sus herederos con la cantidad de 20.000 Euros, independientemente de cualquier prestación que reciba de la Seguridad Social.

Artículo 23. Vigilancia de la salud

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

Artículo 24. Días festivos

El trabajo realizado en días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, y siempre y cuando tenga el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, y de mutuo acuerdo entre las partes, se podrá compensar a través de las siguientes fórmulas:

- a) Con el abono del día con un incremento del 25 por 100.
- b) Con el disfrute, aparte del día de descanso compensatorio, de un 50 por 100 de descanso de la jornada diaria del trabajador.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto, será incrementada en un 100 por 100.

Artículo 25. Gastos de desplazamientos

Cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar vehículo propio para la realización de algún desplazamiento fuera del casco urbano, la empresa abonará 0,19 Euros por kilómetro, tanto a la ida como de vuelta.

Esta cantidad se incrementará hasta la cuantía que puedan establecer como exenta de tributación las posibles modificaciones que la Ley y el Reglamento del IRPF pudieran experimentar hasta la finalización de la vigencia del convenio.

Artículo 26. Retribuciones salariales

Para los años de vigencia del Convenio Colectivo se incrementara en todos sus conceptos salariales y extrasalariales de la siguiente forma:

- Para el año 2011 la subida salarial pactada será el 0 %, según Tabla Adjunta como Anexo I.
- Para el año 2012, la subida salarial pactada será el 0 %, según Tabla Adjunta como Anexo II.
- Para el año 2013, la subida salarial pactada será el 0,20 % según Tabla Adjunta como Anexo III.
- Para el año 2014, la subida salarial pactada será el 0,65 % según Tabla Adjunta como Anexo IV.

Los efectos del incremento salarial fijados para el año 2013 se producirán a partir del 01 de marzo de 2013. Por tanto, no existe obligación alguna de abonar atrasos atendiendo a la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 27. Régimen disciplinario

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

A) Faltas leves:

1. El retraso 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 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio 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 pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa 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 1 a 3 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 haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio 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 cuyo 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 de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes 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 buscaperonas 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 de la persona usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión 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 inicio 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 usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del domicilio del usuario, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual, moral y por razón de sexo, así como la discriminación de cualquier tipo a un trabajador/a dentro de la empresa afecta al presente Convenio.

En todas las empresas igualmente se determinarán protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de los usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas al servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio para la atención de situaciones de necesidad.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el período de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, 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 28. Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar

Las empresas respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores conforme determine la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de planes de igualdad será voluntaria.

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 de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, 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 a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

En todo caso en lo no expuesto en el presente Convenio, se respetará lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades y Conciliación Familiar.

Artículo 29. Protección a la maternidad

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

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse 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 45.1.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.

Artículo 30. Protección de las víctimas de violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o 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.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. 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.

Artículo 31. Seguridad y salud en el trabajo

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical 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 el resto de personal 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 se deberá optar 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 ellas 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 haya sido sometido.

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

Artículo 32. - Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, compuesto por 8 miembros, cuatro por la representación empresarial y cuatro por la representación sindical firmante del presente convenio, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afectan al sector.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

Serán presidente y secretario de esta Comisión Paritaria dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión uno en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

Artículo 33.- Procedimiento de solución de discrepancias por aplicación del artículo 82.3 del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y los representantes de los trabajadores/as por la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y los Representantes de los Trabajadores solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañara memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia e improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación prevista en el ASEC-CASTILLA LA MANCHA.

Artículo 34. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Ambas partes se comprometen a someterse al ASEC y su Reglamento de aplicación. Asimismo también acuerdan sujetarse a los órganos de mediación y arbitraje creados en Castilla La Mancha a partir de la firma del acuerdo.

ANEXO I. Tablas Salariales para los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

Categoría	Año 2011		Año 2012		Año 2013		Año 2014	
	Salario Base X 14	Antigüedad X 14	Salario Base X 14	Antigüedad d X 14	Salario Base X 14	Antigüedad d X 14	Salario Base X 14	Antigüedad d X 14
COORDINADOR/A	1.320,30	20,92	1.320,30	20,92	1.322,94	20,96	1.331,54	21,10
AUXILIAR A DOMICILIO	911,70	20,92	911,70	20,92	913,52	20,96	919,46	21,10