

Convenio Colectivo Servicios de Ayuda A Domicilio de La Rioja

ÁREA	La Rioja	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	2002/03/16	VIGENCIA	2000/01/01 — 2003/12/31
DURACIÓN	CUATRO AÑOS	PUBLICACIÓN	BOLR 33
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicios-de-ayuda-a-domicilio-de-c-autonoma-de-la-rioja/		

Resumen

Convenio Colectivo Servicios De Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 16-03-2002 Vigencia de: 01-01-2000 a 31-12-2003. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOLR 33.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOLR Núm. 33 - Sábado, 16 de marzo de 2002)

Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2000, 2001, 2002 y 2003.

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2000, 2001, 2002 y 2003 (Código núm. 2601065), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2002, de una parte, por representantes de ADESS (Asociación de empresas de Servicios Sociales de La Rioja) en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores de La Rioja (UGT), Unión Sindical Obrera de La Rioja (U.S.O.) y Comisiones Obreras de La Rioja (CC.OO) en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Art. 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, Acuerda:



1.- Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de La Rioja».

Logroño, 4 de marzo de 2002.- El Director General de Empleo y Relaciones Laborales, Carlos Gonzalo Sáinz.

Artículo 1.º

El presente Convenio Colectivo es suscrito por la plataforma conjunta U.G.T., U.S.O. y CC.OO. y por la parte empresarial por ADESS (Asociación de empresas de Servicios Sociales de La Rioja). Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la formalización del presente Convenio.

Artículo 2.º Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas y/o jurídicas que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º 2 del Estatuto de los Trabajadores, sean cualesquiera las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquier otra modalidad, y quienes presten servicios laborales para las mismas de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las empleadoras, a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, correspondientes al epígrafe 85.323 «actividades de servicios sociales a domicilio» de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, Real Decreto de 18 de diciembre de 1992, Boletín Oficial del Estado de 22 de diciembre de 1992.

Artículo 3.º Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio tiene carácter regional y es de aplicación obligatoria a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en la Comunidad de la Rioja.

Artículo 4.º Ámbito personal

Este Convenio afecta a todos/as los/as trabajadores/as, y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

El presente convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

Artículo 5.º Ámbito de aplicación temporal

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 a efectos exclusivamente de tablas salariales,



independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2003.

Artículo 6.º Denuncia

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, sin hacerse necesario comunicación alguna entre las partes ni a la autoridad laboral. Entendiéndose que se mantendrá en vigencia en todas sus cláusulas en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 7.º Comisión paritaria y arbitrajes

Se creará una Comisión compuesta por tres miembros por la parte empresarial y otros tres miembros por la parte social y que serán designados entre las personas que hayan participado en la negociación del presente Convenio.

Dicha comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse, en el ámbito de su competencia.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito conteniendo el punto o puntos a tratar.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes y también, el voto unánime de cada una de ellas.

De lo acordado se podrá dar parte a los trabajadores y a la autoridad laboral.

Artículo 8.º Contratación, cobertura de vacantes y modificaciones de jornada

1.- El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente Convenio.

2.- Fórmulas contractuales:

a) Contrato de Obra o Servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, 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 la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione

b) Contrato de eventuales por circunstancias de la producción: Se pacta expresamente que el presente contrato



sólo podrá tener una duración de doce meses en periodos de dieciocho.

c) Contrato para la formación: Su regulación se ajustará a la legalidad vigente en cada momento.

3.- Si la rescisión o suspensión parcial o temporal de los casos, usuarios u horarios de prestación de servicios que la empresa debe cubrir, llevara a ésta a repercutir en la jornada de sus trabajadores tal reducción, ésta será realizada, preferentemente, a través de la suspensión del contrato de trabajo o de parte del horario que el trabajador realizara. En todo caso, se reconoce al trabajador el derecho de reincorporación o ampliación de jornada preferente ante la nueva ampliación de las necesidades de la empresa. Para el cambio de empresa en la gestión de un servicio se estará a lo dispuesto en el presente convenio sobre la subrogación de personal.

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión o suspensión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador, sean cualesquiera las causas que la motiven. Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio. En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que el antiguo trabajador. En cualquier caso, tendrán preferencia quienes hayan tenido un reconocimiento administrativo o judicial de un derecho de reincorporación o ampliación de jornada.

A estos efectos se informará a la representación legal de los trabajadores de las modificaciones que se hayan producido.

Artículo 9.º Calendario laboral y vacaciones

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral y de vacaciones, cuya duración será de treinta días naturales, que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de las correspondientes sedes de las empresas, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborales del año y los periodos vacacionales orientativos. Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas, utilizándose el promedio de los seis últimos meses al periodo de disfrute.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los firmantes del presente Convenio pactan el siguiente sistema de distribución de las vacaciones:

- 1.- Se garantiza que 15 días naturales de vacaciones se disfruten en los meses de julio, agosto y septiembre. Tales días serán disfrutados coincidiendo con las quincenas de los mencionados meses. A tal efecto se señalarán por la empresa los turnos de 15 días en los referidos meses que serán asignados mediante sorteo.
- 2.- El resto de los días de vacaciones, quince días naturales, serán de libre disposición a lo largo del año, con las limitaciones cualitativas y cuantitativas que en cada empresa se establezcan y que sirvan para asegurar la debida prestación de servicios.



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

Si en el momento de iniciar las vacaciones el trabajador estuviera en situación de I.T. o maternidad, no perdería el derecho a las mismas, así como de las condiciones de la prestación, si bien deberá de acordarse un nuevo periodo de disfrute entre la empresa y el trabajador/a dentro del año natural.

En el supuesto de fraccionamiento de los servicios a prestar entre varias empresas, se respetará el que cada trabajador disfrute simultáneamente de las vacaciones que le correspondieran, en su caso, con la pluralidad de empresas para las que pasara a prestar servicios. A tal efecto predominarán, en caso de colisión, los turnos establecidos por la empresa en la que tenga una mayor jornada.

Artículo 10. Condiciones de trabajo.

Los trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar, así como de las condiciones de la prestación. Mensualmente se entregará a cada trabajador una hoja de control de la actividad laboral que realicen en el mes, especificando el nombre del usuario y horas realizadas, firmada tanto por la empresa como por el trabajador, haciéndose dos copias una para cada una de las partes.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infeccioso-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará por escrito al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar de cualquier riesgo para su salud. De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información por escrito a los delegados de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores. Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

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

Las empresas estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad por cuya cuenta prestan los servicios de ayuda a domicilio los datos de los usuarios que planteen unas especiales problemáticas con el fin de proponer las medidas precisas para la prevención de cualquier tipo de riesgos.

Cuando el servicio se preste a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Se procurará que ante circunstancias especiales en cuanto a peso o padecimiento del usuario se pondrá a disposición de los trabajadores los medios materiales necesarios para realizar tales tareas. Cuando el usuario no colabore en su



movilización, y no disponga de medios técnicos, el servicio lo realizarán la auxiliar del caso y una auxiliar de refuerzo. No obstante cuando sea necesario se les dotará de fajas lumbares homologadas para tal función. La empresa garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores en procesos penales o civiles derivados de hechos que, ocurridos en los domicilios de los usuarios durante la jornada de trabajo establecida en su contrato laboral o durante la realización de las gestiones efectuadas fuera del domicilio con motivo y ocasión de su trabajo, y siempre tengan su origen en la relación del trabajador con el usuario del servicio. En cualquier caso y en materia de Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y RD 39/97, procurando su mejor adecuación a las especiales condiciones laborales del sector

Artículo 11. Clasificación profesional y funciones de las categorías

Los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin pretensión de exhaustividad y sin obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo en cualquier caso las empresas establecer categorías análogas, si las necesidades así lo aconsejan:

Grupo A: Coordinador de servicios

Grupo B: Trabajador social y otros titulados especialistas

Grupo C: Jefe de administración, Oficial Administrativo de 1ª , Oficial Administrativo de 2ª, Auxiliar Administrativo

Grupo D: Auxiliar de ayuda a domicilio.

Funciones: las funciones desempeñadas serán interpretadas de acuerdo con las bases del concurso público que, en su caso, exista, con los contratos efectuados y con las normativas, de todo tipo, vigentes en cada momento.

Coordinador de servicios: trabajador con la titulación precisa y suficiente o experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones, cuya misión consiste en la organización, dirección y supervisión del trabajo realizado por los trabajadores sociales y el personal auxiliar. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

Trabajadores sociales: las funciones propias de su calificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios, y el control operativo de las auxiliares de ayuda a domicilio.

Las funciones del resto de los trabajadores comprendidos en el Grupo B serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.

Las funciones desempeñadas por los trabajadores comprendidos en el Grupo C «Administración» serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes, en especial, con el de oficinas y despachos.

Auxiliares de Ayuda a Domicilio: para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. La



descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

A.- Apoyo instrumental. Son las distintas tareas que se realizan y esta adscritas al SAD (Reguladas en el protocolo de actuación)

B.- Función de enlace. El auxiliar es el vínculo directo entre usuarios o trabajadores sociales, ya que su presencia cotidiana en los domicilios, les permite recoger información única sobre las necesidades, capacidades y evolución del usuario.

C.- Función preventiva. Al evitar que los problemas o limitaciones que presentan los usuarios generen otros. Proporcionan cuidados imprescindibles para ello, además de hacer una detección precoz de problemas.

D.- Función educativa y rehabilitadora. Al fomentar la autonomía personal del usuario.

E.- Favorecer el apoyo social a los usuarios. Facilitando la labor de los voluntarios, fomentando los contactos del usuario con el exterior y su integración en la comunidad.

La descripción de las tareas comprende:

a) Trabajos generales de atención en el hogar: Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

b) Trabajos de atención personal: Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

Artículo 12. Promoción profesional.

Cuando se produzcan vacantes en alguna categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir implique una calificación, nivel de estudios o requisitos profesionales determinados, que estén en posesión del personal de la empresa que ejerza funciones propias de una categoría profesional inferior, se establecerá el sistema de promoción profesional adecuado para que se garantice dicha cobertura con trabajadores ya existentes en la empresa. Tal sistema preservará la igualdad de oportunidades de los trabajadores que cumplan los requisitos precisos. El sistema de promoción será consensuado con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. Periodo de prueba

Se establece el siguiente período de prueba:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.

Grupo C: Treinta días laborales.



Grupo D: Catorce días laborales.

El periodo de prueba deberá ser reflejado por escrito en el contrato pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 14. Traslado de personal.

Cualquier trabajador podrá solicitar por escrito el cambio de distrito, pueblo, centro de trabajo, usuarios, jornada o turnos en los que está asignado, exponiendo para ello los motivos o circunstancias que lo justifiquen.

Dicha petición será estudiada por la dirección de la empresa y puesta en conocimiento del delegado o representante de los trabajadores, y si los motivos de dicha petición fueran suficientes se atenderá el cambio en la primera oportunidad que se presenten vacantes.

La empresa podrá disponer el cambio de trabajadores de un distrito, centro de trabajo, usuarios, (siempre dentro de la misma plaza), jornada o turno a otros, siempre y cuando existan necesidades reales del servicio o solicitudes motivadas de concretos usuarios que se estimen, estas últimas, como justificadas; no se utilizará la movilidad del trabajador como medida disciplinaria. De todo lo anterior se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores. El personal que haya solicitado, por su parte, un traslado tendrá preferencia para la permuta con el trabajador que se encuentre en la circunstancia antedicha.

Artículo 15. Jornadas y horarios

Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales, que serán distribuidas, preferentemente, de Lunes a Sábado, sin perjuicio de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer los servicios de permanencias o atención de urgencias. Sobre lo mencionado al respecto del horario de las auxiliares de ayuda a domicilio y su jornada semanal de 40 horas, en todo caso se respetarán cualesquiera otros calendarios y horarios que existan en la actualidad en las empresas a las que afecta el presente convenio, suponiendo lo ahora señalado la jornada habitual del sector, sin perjuicio de lo pactado en cada caso, siendo la jornada anual de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo imprescindible para desplazarse de un lugar de trabajo a otro cuando la jornada sea continuada y el tiempo destinado a funciones de coordinación y control.

En todo caso, los excesos de jornada producidos en el mes serán compensados con días de descanso.

Si la jornada realizada es de 40 horas semanales y la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de 20 minutos por jornada. El descanso que corresponda para jornadas inferiores y continuadas sólo será considerado como tiempo efectivo de trabajo y, por consiguiente, retribuido, cuando así se establezca en cada empresa.

Las empresas podrán señalar otros tipos de jornada que permitan cubrir las necesidades del servicio, siempre



que no sea posible realizar la prestación de estos en las jornadas establecidas con anterioridad.

Las horas que sean trabajadas en horario que, de acuerdo a la legislación vigente, sea nocturno o festivo si tal condición no está implícita en la categoría profesional o puesto de trabajo, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de al menos un 25%. El horario comprendido en los 14 festivos especiales del calendario laboral será retribuido con un incremento del salario base ordinario de un 25%.

En el supuesto caso que la Administración incrementase esta proporción en el pago de dichas horas, esta diferencia será repercutida sobre el salario de los trabajadores.

Las partes firmantes acuerdan no realizar horas extraordinarias. Únicamente en supuestos inevitables y teniendo en cuenta la imprescindibilidad de la prestación del servicio, se podrán realizar horas extraordinarias. Dichas horas serán retribuidas con un incremento del 75% del salario/hora ordinario o en su caso el descanso correspondiente, siendo el trabajador quien ejerza el derecho de opción.

Artículo 16. Cláusula de descuelgue

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizará las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución. Durante la tramitación de la solicitud de la cláusula de descuelgue las empresas solicitantes deberán cumplir lo pactado en convenio.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.



Artículo 17. Licencias, permisos y excedencias.

Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de la correspondiente remuneración en los siguientes supuestos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes que supongan el acceso a una titulación de carácter oficial, así como para la obtención del carnet de conducir.
- Conforme establece el artículo 37 Núm. 4 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Los afectados podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.
- 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 de trabajo.

Y cualquiera otros que se reconozcan legal o contractualmente.

Los permisos relacionados en el presente convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto, si no existe el mismo, certificado de convivencia.

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

Protección a la maternidad

A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible.

En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la interesada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la



imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que la asista.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo, será la determinada en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

Después del período de baja o de licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores.

Al respecto de la lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Permisos particulares no retribuidos

Conforme establece el Art. 37 Núm. 5 del Estatuto de los trabajadores, el trabajador que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida o por cuidado directo de un menor de seis años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquél.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares

Se reconoce el derecho del Trabajador/a a solicitar un período de excedencia no superior a 3 años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El disfrute de la excedencia por cuidado directo de un menor, minusválido o familiar se establece como derecho individual, de los trabajadores (hombre/mujer) en idénticos términos que los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido este artículo, será computable a efectos de antigüedad. 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.



Artículo 20. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

El permiso de maternidad (16 semanas) ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto múltiple, podrá distribuirse a opción de la interesada/madre (entre la madre y el padre en el caso de que ambos trabajen) siempre respetando el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio para la madre), pudiendo optar la madre al iniciar el descanso por maternidad, porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión. El disfrute simultáneo de los períodos de descanso (sumados) no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de partos múltiples.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 21. Pago de nóminas y conceptos retributivos

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal, por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo estar el dinero a disposición del trabajador como máximo el tercer día hábil del mes siguiente al devengo para las sociedades mercantiles, salvo acuerdo en contrato entre las partes.

Conceptos retributivos:

- 1.- Salario base, de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas.
- 2.- Plus de transporte, de acuerdo a las tablas anexas. Este plus, en defecto de prueba o pacto en contrario, será abonado proporcionalmente a la jornada realizada. Tendrá naturaleza extrasalarial. Las cantidades señaladas en tablas salariales engloban los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y entre, en su caso, los distintos lugares de prestación de este. En cualquier caso, si el importe de este plus fuera inferior al coste del transporte público que para el trabajador suponen los antedichos desplazamientos, la empresa deberá asumir la diferencia o facilitar el precio del medio de transporte público.
- 3.- Plus de permanencia en la empresa. El cómputo de dicha permanencia se iniciará el día de la incorporación del trabajador, ello no obstante, para los trabajadores incorporados con anterioridad al uno de enero de 2001 la fecha de inicio del cómputo será esta última. Una vez completado el primer cuatrienio se abonará un plus que supondrá para todas las categorías profesionales la cantidad de un 1,75% del salario base. El número máximo de cuatrienios será de tres. Este plus será abonado, también, en las pagas extraordinarias.
- 4.- Cuantos otros pluses se establezcan expresamente por razón de la penosidad del puesto de trabajo, mejoras empresariales, etc...

Las pagas extraordinarias serán abonadas en proporción a las horas realmente trabajadas en las siguientes



fechas:

- Conjuntamente con el salario del mes de junio.
- Conjuntamente con el salario del mes de diciembre.

No obstante lo anterior, cuando la relación laboral sea, previsiblemente, de corta duración, dichas pagas extraordinarias se prorratearán con las mensuales ordinarias.

En aquellas empresas que a la firma del presente convenio las pagas se estén abonando prorrateadas mensualmente, se mantendrá esta situación salvo acuerdo entre las partes en otro sentido.

Artículo 22. Revisión médica periódica

Con carácter anual las empresas organizarán obligatoriamente una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito. Esta revisión médica que se realizará en tiempo de trabajo deberá ser acorde a las funciones que desarrollan los auxiliares y en la misma se vacunará a los auxiliares de ayuda a domicilio si se considera necesario por estar en contacto con algún usuario que tenga enfermedad contagiosa. Para determinar el contenido de la Revisión Médica se tendrá en cuenta la Evaluación del puesto de trabajo. En ningún caso se descontará del salario el tiempo que los trabajadores hayan empleado en dicha revisión médica. En el supuesto caso, de la necesidad de traslado para la revisión médica de trabajadores de fuera de Logroño capital, será abonado el coste del transporte público siempre que sea posible, o en su defecto a 28 pesetas el kilómetro.

Artículo 23. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior), y un par de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como 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 de su cuidado.

Artículo 24. Seguro colectivo de vida

Las empresas concertarán póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de tres millones y medio de pesetas para el caso de muerte o, invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.



Artículo 25. Incapacidad laboral

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

En caso de enfermedad común el trabajador percibirá entre el día veintiuno y el día noventa de la baja el 85% del salario base. Desde el día 1 hasta el 20 y a partir del día 90 y uno el trabajador percibirá lo dispuesto por la Legislación Vigente.

Artículo 26. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de los trabajadores.

Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio o cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente convenio, se pacta que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente y exclusivamente al servicio y zona objeto del cambio de empresa adjudicataria, y en su caso a los socios cooperativistas si están dados de alta en la Seguridad Social y que estuvieran adscritos a dicho servicio de Ayuda a Domicilio y zona objeto del cambio de empresa adjudicataria, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos).

Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos.

En la subrogación todos los trabajadores subrogados deberán acreditar tres meses de antigüedad en la prestación del servicio y zona susceptible de cambio de empresa adjudicataria.

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente convenio y, naturalmente, de la administración adjudicante) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que esta no se la hubiera facilitado, y comunicar a la comisión paritaria del presente Convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente. La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación acreditativa de la condición de sus trabajadores (en su caso, fotocopias simples de los contratos laborales vigentes); los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales); antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existentes (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc...), documentos justificativos de encontrarse al corriente de



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

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cese en la prestación de los servicios objeto de la contrata administrativa. El derecho a la continuidad laboral de los trabajadores no se pierde de no existir una suspensión de los servicios prestados superior a seis meses.

La empresa saliente en la contrata deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha. Así mismo, se recomienda que la liquidación de las vacaciones no disfrutadas por el periodo trabajado con la empresa saliente se realice entre las empresas, con el fin de no producirse duplicidades o carencias de cotización.

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

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

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, 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. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 29 del presente Convenio.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves



1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos, 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 hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

En el caso de las empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio y atendiendo a la especialidad de la actividad que las mismas desarrollan, el personal de las mismas podrá ser sancionado de acuerdo a la siguiente graduación de faltas:

A) Faltas leves

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio
8. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.

B) Faltas graves

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo,



cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

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

C) Faltas muy graves.

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



12. Acoso sexual.

13. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción

Sanciones

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

- Por faltas leves:

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

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

- Por faltas graves:

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

* Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

- Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses

* Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Con relación a la prescripción de las faltas laborales de los trabajadores, se establecen los siguientes plazos: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados tales días a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de su comisión.

Artículo 28. Sanciones a las empresas

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionados cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

Artículo 29. Acción sindical

El crédito horario establecido legalmente para los representantes de los trabajadores se efectuará en computo



anual. Asimismo los Delegados de Personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales pertenecientes a una misma central sindical podrán acumular entre sí las horas sindicales establecidas legalmente.

Las ausencias de los Delegados Sindicales deberán ser preavisadas como mínimo con dos días de antelación por escrito, salvo que por causa de urgencia debidamente justificada impidiera cumplir el preaviso.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores designados por una organización sindical negociadora del presente convenio para participar en las reuniones oficiales de su mesa negociadora así como de su comisión paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este convenio.

Artículo 30. Revisión salarial

- Año 2000: Tablas Anexo I
- Año 2001: Tablas Anexo II
- Año 2002: Tablas anexo III
- Año 2003: IPC real del año anterior + 1,50%

En el supuesto caso que la Administración contratante utilice como base de revisión el Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de La Rioja en vez de IPC nacional anual, si el primero fuera superior, será el IPC anual de la Comunidad Autónoma de La Rioja el que se utilizará como base de revisión salarial en el año siguiente a su publicación.

Cláusula adicional primera

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas de la aplicación, con efectos uno de enero de 2000, de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados, en el plazo máximo de treinta días a partir del día siguiente de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Cuando algún trabajador haya cesado en la empresa con anterioridad a la fecha de publicación en el B.O.R. del texto del presente convenio, la empresa, se obliga a abonar a este trabajador las diferencias salariales correspondientes al periodo trabajado durante la vigencia del presente convenio.

El recibo de finiquito, firmado en su caso, sólo tendrá carácter liberatorio, si dentro de los conceptos en él contemplados, está incluido expresamente el concepto de atrasos de convenio.

ANEXO I.- Tablas salariales para el año 2000.

TOTAL



PTAS./MES FREC. ANUAL PTAS

Grupo A

Coordinador Salario base 153.000 14 2.142.000

transporte 5.000 11 55.000

Grupo B

Categ. tit. superior Salario base 153.000 14 2.142.000

transporte 5.000 11 55.000

Categ. tit. media univ. Salario base 125.000 14 1.750.000

transporte 5.000 11 55.000

Grupo C

Jefe de administración Salario base 125.000 14 1.750.000

transporte 5.000 11 55.000

Oficial administrativo Salario base 112.587 14 1.576.218

transporte 5.000 11 55.000

Auxiliar administración Salario base 96.800 14 1.355.200

transporte 5.000 11 55.000

Grupo D

Aux. Ayuda a Domicilio Salario base 96.800 14 1.355.200

transporte 5.000 11 55.000

ANEXO II.- Tablas salariales para el año 2001.

TOTAL

PTAS./MES FREC. ANUAL PTAS

Grupo A

Coordinador Salario base 159.885 14 2.238.390

transporte 5.225 11 57.475



Grupo B

Categ. tit. superior Salario base 159.885 14 2.238.390

transporte 5.225 11 57.475

Categ. tit. media univ. Salario base 130.625 14 1.828.750

transporte 5.225 11 57.475

Grupo C

Jefe de administración Salario base 130.625 14 1.828.750

transporte 5.225 11 57.475

Oficial administrativo Salario base 117.653 14 1.647.147

transporte 5.225 11 57.475

Auxiliar administración Salario base 101.156 14 1.416.184

transporte 5.225 11 57.475

Grupo D

Aux. Ayuda a Domicilio Salario base 101.156 14 1.416.184

transporte 5.225 11 57.475

ANEXO III.- Tablas salariales para el año 2002.

TOTAL

PTAS./MES FREC. ANUAL EUROS

Grupo A

Coordinador Salario base 998,88 14 13.984,39

transporte 32,64 11 359,08

Grupo B

Categ. tit. superior Salario base 998,88 14 13.984,39

transporte 32,64 11 359,08

Categ. tit. media univ. Salario base 816,08 14 11.425,15

transporte 32,64 11 359,08



Grupo C

Jefe de administración Salario base 816,08 14 11.425,15

transporte 32,64 11 359,08

Oficial administrativo Salario base 735,04 14 10.290,55

transporte 32,64 11 359,08

Auxiliar administración Salario base 631,97 14 8.847,64

transporte 32,64 11 359,08

Grupo D

Aux. Ayuda a Domicilio Salario base 631,97 14 8.847,64

transporte 32,64 11 359,08

REVISIÓN SALARIAL (BOLR Núm. 27 - Martes, 4 de marzo de 2003)

Revisión salarial para el año del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad deservicios de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2000-2001-2002-2003

Visto el texto de la Revisión Salarial para correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de servicios de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2000-2001-2002-2003 (Código núm. 2601065), prevista en el citado Convenio y suscrito al efecto por la Comisión Paritaria del mismo con fecha 29 de enero de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Art. 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales acuerda:

- 1.- Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dependencia, con notificación a la citada Comisión.
- 2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de La Rioja».

Logroño, 21 de febrero de 2003.- El Director General de Empleo y Relaciones Laborales, Carlos Gonzalo Sainz

REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

En la ciudad de Logroño, siendo las 11,30 horas del día veintinueve de enero de dos mil tres, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito regional para las empresas de ayuda a domicilio años 2000, 2001, 2002 y 2003, tras conocer, el IPC real correspondiente al año 2002, con el fin de proceder a la firma de los salarios correspondientes al año 2003

En prueba de su conformidad, se firma en el lugar y fecha arriba indicados



Convenio sector servicios de ayuda a domicilio (Anexo IV)

Tabla salariales para el año 2003

TOTAL

EUROS/MES FREC. ANUAL

EUROS

Grupo A

Coordinador Salario base 1.053,82 14 14.753,53

transporte 34,44 11 378,83

Grupo B

Categ. tit. superior Salario base 1.053,82 14 14.753,53

transporte 34,44 11 378,83

Categ. tit. media univ. Salario base 860,97 14 12.053,54

transporte 34,44 11 378,83

Grupo C

Jefe de administración Salario base 860,97 14 12.053,54

transporte 34,44 11 378,83

Oficial administrativo Salario base 775,47 14 10.856,53

transporte 34,44 11 378,83

Auxiliar administración Salario base 666,73 14 9.334,26

transporte 34,44 11 378,83

Grupo D

Aux. Ayuda a Domicilio Salario base 666,73 14 9.334,26

transporte 34,44 11 378,83
