

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del Servicio Ayuda a Domicilio de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020 para el Servicio Ayuda a Domicilio de Álava. Código convenio número 01002535011998.

**ANTECEDENTES**

El día 17 de diciembre de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial AESAD y la representación social ELA, CCOO y UGT en la mesa negociadora, el día 14 de diciembre de 2018.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 7 de enero de 2019

*La Secretaria General de la Delegación Territorial de Álava, en Sustitución del Delegado,  
Según Artículo 15.2 del Decreto 84/2017 (BOPV 76 de 21 de Abril de 2017)*

**CRISTINA VEGAS EGAÑA**

**Convenio colectivo provincial de Álava del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)****Artículo 1.º Ámbito funcional**

1.1 El presente convenio, obliga a todas las empresas, entidades y asociaciones, cualquiera que sea su formalización o revestimiento jurídico bajo el que operen y que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, presten tanto servicios denominados de ayuda a domicilio a personas que tienen limitada su autonomía, como servicios del denominado servicio intervención socio-educativa y programa respiro, o aquellos que vengán a sustituir a éstos, tanto en domicilios particulares como en los llamados pisos protegidos, centros rurales de atención diurna, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias.

**1.1.1 Servicio de auxiliar domiciliaria y/o trabajadora familiar.**

Queda definido como un servicio comunitario de carácter social y polivalente que mediante profesionales preparados y supervisados, está encaminado a restablecer y mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y afectivo, prestando una serie de atenciones de carácter doméstico, personal, social y apoyo afectivo, a las personas y/o familias que teniendo limitada su autonomía para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente, atendiendo en la medida de lo posible a desarrollar las capacidades del propio atendido; se incluye en el mismo, el llamado Programa Respiro.

**1.1.2 Servicio de intervención socio-educativa.**

Tendrá esta consideración el así establecido por las instituciones públicas, responsables del servicio.

Es un servicio, prestado por auxiliares domiciliarias cualificadas, encaminado a educar en las destrezas para la vida cotidiana a menores o familias que tengan a su cargo a menores de edad y que carezcan de las mismas. Estas profesionales deberán estar en posesión de, al menos, alguna titulación, como mínimo, de grado medio: trabajadora social, educadora social o similar.

**Artículo 2.º Ámbito territorial**

Este convenio afecta, a todas las empresas que, comprendidas en su ámbito funcional, se encuentren instaladas en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

**Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia**

3.1 El período de vigencia será el comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2020 excepto aquellos artículos en que se establezca, expresamente una vigencia distinta.

3.2 El presente convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de petición de las partes, a falta de tres meses para la conclusión del mismo, continuando vigente en todos sus términos hasta tanto se negocie otro que lo reemplace.

**Artículo 4.º Ámbito personal**

4.1 Afectará este convenio a todas las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

**4.2 Categorías:**

Trabajadora social o técnica de personal.

Oficial administrativa.

Auxiliar administrativa.

Auxiliar domiciliaria/ auxiliar de enfermería.

Trabajadora familiar del servicio de intervención socio-educativa.

4.3 Siempre abierto a incluir nuevas categorías si el servicio lo requiere y así se acuerda por la comisión mixta paritaria.

#### **Artículo 5.º Absorción y compensación**

5.1 Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen, con las excepciones que se contemplan en el presente acuerdo.

#### **Artículo 6.º Jornada laboral**

La jornada completa anual se establece en 1.680 horas para todas las categorías, excepto para las auxiliares domiciliaria/auxiliar de enfermería/trabajadora familiar que tendrán su propia regulación en el siguiente artículo.

#### **Artículo 7.º Jornada y organización de trabajo de la trabajadora auxiliar domiciliaria**

A. Condiciones generales:

A.1 Jornada de trabajo.

Se establece como jornada de trabajo, el tiempo efectivo de trabajo y necesario en la prestación de servicios por parte de la trabajadora, computándose como fracción mínima 30 minutos.

A.2 Jornada diaria.

Teniendo en cuenta las características del servicio, queda establecida en un máximo de 8 horas diarias. La jornada se interrumpirá al menos durante tres horas entre las 12:00 y las 17:00 horas, siendo este último derecho modificable por acuerdo entre la trabajadora y la empresa.

A.3 Jornada semanal máxima.

Queda establecida en cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado.

A.4 Jornada mensual.

La jornada mensual, a jornada completa tendrá un cómputo de 130 hora mensuales, con las especificidades que se establecen en el punto B.

A.5 Jornada anual máxima.

La jornada anual máxima se establece en 1.680 horas, con la excepción de aquellas trabajadoras que en su contrato tengan 1.700 horas/año.

A.6 Desplazamientos entre servicios.

A partir del 1 de enero de 2019, por cada hora presencial de trabajo, se computarán 10 minutos en concepto de desplazamiento entre servicios, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Este apartado no se aplicará en los centros rurales de atención diurna, pisos protegidos, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias cuando se trabajen turnos de jornada continua o mañana y tarde y no se produzcan desplazamientos entre centros, así como en empresas sin adjudicación institucional en aquellos servicios que sean continuados de 3 horas o más.

A.7 Las trabajadoras disfrutarán como mínimo de un día y medio ininterrumpido de descanso semanal, que con carácter general se iniciará a partir del sábado a las 15:00 horas e incluirá el domingo.

## B. Organización del trabajo:

### B.1. Organización.

B.1.1. Todas las trabajadoras con garantía salarial a jornada completa tendrán las siguientes condiciones:

- 1.430 horas anuales, que tendrán un cómputo mensual de 130 hora
- Disponibilidad: según el siguiente punto B.3.
- Se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

B.1.2. Cada empresa deberá incorporar un mínimo del 50 por ciento de las trabajadoras, sobre el total de la plantilla media del año natural anterior, a esta organización de trabajo. Para este cálculo se tendrá en cuenta la media anual de las trabajadoras relacionadas al TC2 del año anterior. Dichos documentos se entregarán a los comités de empresa o delegadas durante el mes de febrero.

B.1.3. Éstas y las nuevas contrataciones generarán derecho a la jornada completa, hasta alcanzar el porcentaje indicado en el punto B.1.2., según los siguientes criterios:

- Primero: trabajadoras que a 31 de diciembre de 2018 estaban en proceso de generar derecho a la Garantía Salarial y entre ellas por orden de antigüedad en la generación del derecho según convenio anterior.
- Segundo: trabajadoras contratadas con servicios propios entre semana que hayan cumplido el periodo de carencia por renuncia de la Garantía Salarial, según convenios anteriores y entre ellas por orden de antigüedad, siempre que lo soliciten.
- Tercero: trabajadoras con casos propios entre semana y por orden de antigüedad.
- Cuarto: las trabajadoras contratadas para “fin de semana” que deseen acceder a servicios en días laborales.
- Quinto: trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

B.1.4. En el caso de que una trabajadora con derecho a jornada completa o contrato de obra o servicio, que realizase una jornada inferior a 35 horas semanales, se negara por cualquier motivo no justificable y dentro de lo establecido por ley a realizar algún servicio que se le encomiende y dentro de su horario de disponibilidad, ésta perderá el derecho a la jornada completa con carácter indefinido.

### B.2. Trabajadoras familiares del servicio de intervención socioeducativa.

Dada la especificidad tanto en cuanto a formación de las profesionales como en lo referente a los horarios de atención de este servicio, se considera oportuno realizar una regulación específica para este colectivo. A estos efectos se constituirá una comisión de trabajo que hará una propuesta en tal sentido a la comisión mixta paritaria.

Ésta lo aprobará o lo modificará en lo que estime pertinente para su aprobación.

### B.3 Horarios de disponibilidad.

Las trabajadoras que tengan derecho al apartado B1 tendrán los siguientes horarios de disponibilidad:

El horario de prestación de servicios, computables para la garantía salarial, será de 8:00 a 21:30 horas de lunes a viernes y sábados de 8:00 a 14:30 horas, con el descanso de 12 horas entre jornadas que establece la normativa vigente y la interrupción de la jornada de 3 horas, establecida en el artículo 7. A.2 del presente convenio.

De forma excepcional se realizarán servicios de 07:00-08:00 siempre que estén sujetos a otros servicios sociales o sanitarios de carácter público, respetando las 7 horas de disponibilidad. Este horario se establecerá procurando el acuerdo previo con las trabajadoras afectadas.

\*\* Debido a la imposibilidad de la realización de turnos de trabajo por la asignación horaria de los servicios, de cara a próximas negociaciones se propone la creación de una comisión de trabajo para retomar los mismos.

Se establece el disfrute de un sábado libre al mes para toda la plantilla, no computable como tiempo de trabajo, y sin que pueda coincidir más del 20 por ciento de la misma, no pudiéndose añadir a vacaciones y no siendo acumulables. Este 20 por ciento incluirá todas las circunstancias posibles (ITs, licencias, vacaciones, etc...).

Se establece un tope de 10 sábados anuales, no pudiendo ser disfrutados ni en el mes de agosto ni en el mes de diciembre.

#### B.4 Recuperación de horas.

Cuando una trabajadora familiar no llegue al cómputo anual de 1.430 horas, las empresas tendrán derecho a imputar a dicho año las horas trabajadas en el primer mes efectivamente trabajado del año siguiente. De este modo, dicha trabajadora iniciaría el año con un número de horas negativas, equivalente a las horas que falten hasta las 1.430 horas.

#### **Artículo 8.º Suspensión temporal de servicios**

Siempre que se produzca una suspensión temporal en la prestación de un servicio, las trabajadoras computarán como tiempo efectivo de trabajo las horas correspondientes a las suspensiones temporales del servicio durante los 5 días naturales posteriores a la suspensión. El abono se realizará en el mes de la reanudación del servicio.

A estos efectos, se considera suspensión temporal todo servicio que tras su baja se reanude en un plazo máximo de 60 días naturales, excepto los servicios que tengan fecha de término prevista al inicio de la prestación del mismo que no tendrán tal consideración.

#### **Artículo 9.º Modalidades de contratación**

Dadas las características peculiares de la actividad del Servicio de Ayuda a Domicilio, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta y dedicación horaria reducida para cada usuario, se podrá establecer como modalidad de contrato el de "obra o servicio determinado".

Las empresas tendrán que tener concertados al menos un 70 por ciento de contratos indefinidos entre aquellas trabajadoras a las que se les aplique la garantía salarial.

El criterio para pasar a contrato indefinido será el de antigüedad en el sector para el 70 por ciento de los contratos pactados en cada año en el presente convenio.

Por las especificidades de los servicios a prestar en los centros tutelados, pisos protegidos, apartamentos tutelados, viviendas comunitarias, centros de atención diurna, así como aquellas empresas que su facturación bruta no supere las 100 horas semanales, se podrán realizar contratos indefinidos a tiempo parcial con jornada inferior a la garantía.

#### **Artículo 10.º Salario**

10.1 Constituyen salarios las cantidades dinerarias que perciba la trabajadora como contraprestación a su trabajo y que configuren la base de cotización. Se considera en este apartado el tiempo de desplazamiento definido en el punto artículo 7º A.6. del convenio colectivo.

10.2 No constituyen salarios aquellas cantidades percibidas por la trabajadora que tienen carácter indemnizatorio, tales como: kilometraje, dietas, ropa de trabajo, material para prevención, etc.

## 10.3 Conceptos retributivos en general.

En estos conceptos retributivos está incluida la parte proporcional de los días festivos retribuidos.

## 10.3.1. Tabla salarial del 1 de enero al 31 de marzo 2019

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE MARZO 2019**		
CATEGORÍAS	SALARIO MES JC 14 PAGAS*	SALARIO POR HORA
Trabajadora familiar	1.196 euros	9,20 euros
	SALARIO ANUAL J. C.	SALARIO MES JC 14 PAGAS
Auxiliar administrativa	17.538,36 euros	1.252,74 euros
Administrativa	20.094,76 euros	1.435,34 euros
Técnica	22.297,94 euros	1.592,71 euros

## 10.3.2. Tabla salarial del 1 de abril al 31 de diciembre 2019.

Se incrementará el 4,1 por ciento sobre el salario de marzo de 2019 para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

DEL 1 DE ABRIL AL 31 DE DICIEMBRE 2019**		
CATEGORÍAS	SALARIO MES JC 14 PAGAS*	SALARIO POR HORA
Trabajadora familiar	1.245,40 euros	9,58 euros
	SALARIO ANUAL J. C.	SALARIO MES JC 14 PAGAS
Auxiliar administrativa	18.257,43 euros	1.304,10 euros
Administrativa	20.918,65 euros	1.494,19 euros
Técnica	23.212,16 euros	1.658,01 euros

## 10.3.2. Tabla salarial 2020.

Se incrementará el 3 por ciento sobre el salario de diciembre de 2019 para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

2020**		
CATEGORÍAS	SALARIO MES JC 14 PAGAS*	SALARIO POR HORA
Trabajadora familiar	1.283,10 euros	9,87 euros
	SALARIO ANUAL J. C.	SALARIO MES JC 14 PAGAS
Auxiliar administrativa	18.805,15 euros	1.343,23 euros
Administrativa	21.546,21 euros	1.539,02 euros
Técnica	23.908,52 euros	1.707,75 euros

\* La jornada completa de una trabajadora familiar se establece en 1.430 horas anuales. No obstante y debido a la dificultad que conlleva la especificidad del servicio, se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas por alguna de las trabajadoras, dentro de su horario de disponibilidad, tendrá la consideración de jornada habitual de trabajo y por tanto se retribuirá a precio de hora normal (incluyendo desplazamientos, y prorrata de pagas extras y de vacaciones) pero no como hora extraordinaria.

\*\* A los efectos de no perder la referencia del IPC se establecen ambos porcentajes, 4,1 por ciento y 3 por ciento como garantías mínimas y máximas.

\*\*\* Las trabajadoras que perciban un salario superior al establecido en tablas tendrán una subida del 4,1 por ciento a partir del 1 de abril de 2019 y 3 por ciento a partir del 1 de enero de 2020, en todas y cada una de las categorías en que se dé esta circunstancia.

**10.4 Retribución por prestación de servicios en domingos y días festivos.**

La retribución económica en domingos y días festivos será el resultado de incrementar en un 25 por ciento el precio hora establecido para los días laborales en cada año.

**10.5 Retribución por prestación de servicios en periodo nocturno.**

Se entiende como trabajo realizado en periodo nocturno, aquel que se lleve a cabo entre las 22:00 y las 06:00 horas. La retribución económica del trabajo realizado en este horario, será el resultado de incrementar en un 25 por ciento el precio hora establecido para las horas diurnas en cada año.

**10.6 Retribución por prestación de servicios en guardias localizadas.**

Aquellas trabajadoras que deban realizar servicios mediante la realización de guardias localizadas de teléfono computarán, por cada cuatro horas de guardia, una hora de tiempo efectivo de trabajo, con su plus de nocturnidad o de festivo, o ambos, correspondiente. Si la trabajadora que está de guardia tuviera que asistir a una incidencia, el tiempo que invierta en ella será computado como tiempo efectivo de trabajo.

**10.7 Tabla pluses para la categoría de trabajadoras familiares.**

AÑO	PLUS FESTIVO 25 POR CIENTO	PLUS NOCTURNO 25 POR CIENTO	PLUS SERV.INTERVENCIÓN SOCIO-EDUCATIVA
01/01 al 31/03 2019	2,30 euros/hora	2,30 euros/hora laboral	5,87 euros/hora laboral
		2,88 euros/hora festiva	7,34 euros/hora festiva
01/04 al 31/12 2019	2,39 euros/hora	2,39 euros/hora laboral	6,11 euros/hora laboral
		2,99 euros/hora festiva	7,64 euros/hora festiva
2020	2,47 euros/hora	2,47 euros/hora laboral	6,29 euros/hora laboral
		3,08 euros/hora festiva	7,86 euros/hora festiva

**10.8 Salario de vacaciones.****Auxiliares domiciliarias:**

Para las trabajadoras incluidas en el régimen B1 será una cantidad equivalente a una mensualidad.

Para el resto de las auxiliares domiciliarias su liquidación se hallará mediante la media de los salarios percibidos durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Resto de categorías:

Una mensualidad.

**10.9 Horas extraordinarias.**

Las horas extras se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 horas, por cada hora trabajada en días laborables, y 2 horas, por cada hora trabajada en días festivos y domingos, siendo acumulables para disfrutar en días libres a solicitud de la trabajadora. Tienen la consideración de horas extras las que excedan el cómputo máximo diario, máximo semanal y/o 1.700 horas anuales.

Para la compensación de estas horas extras se aplicará el siguiente criterio, se cobrarán las horas trabajadas a precio de hora normal y las compensaciones por ser extras (0,75 hora/h en laboral o 1 hora/hora en festivo) se disfrutarán en tiempo, en jornadas completas (si hay suficientes horas acumuladas). Esos días serán tantos como horas acumuladas, en base a las horas que tenga asignado el trabajador afectado, y serán consideradas, cotizadas y computadas, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

#### 10.10 Kilometraje y desplazamientos.

10.10.1 Se abonará como concepto indemnizatorio el importe por kilómetro realizado según el decreto regulador del Gobierno Vasco sobre la materia en cada momento. A partir del 29 de junio del 2006, la cuantía a abonar será 0,20 euros el Km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente 1,45 hasta la nueva modificación de dicho decreto.

Se abonará por este concepto a las trabajadoras que utilicen su propio vehículo en aquellos casos necesarios, computándose la distancia desde la salida del núcleo urbano hasta el lugar de ejecución del servicio. Se entenderá que es necesaria su utilización siempre que se deba salir del casco urbano de la ciudad o pueblo. También cuando, aun no teniendo que salir del casco urbano, haya más 1.5 Kms. de distancia entre servicios y no exista transporte público que facilite dicho desplazamiento en el tiempo necesario.

10.10.2 Los desplazamientos entre servicios, que se produzcan en el medio urbano y siempre que superen la distancia de 1,5 Kms. correrán a cargo de la empresa. Ésta podrá exigir los justificantes relativos al uso del transporte público, si lo hubiese. En caso de no poder ser utilizado el transporte público, se retribuirá la utilización del vehículo propio según el artículo 10.10.1.

#### **Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias**

11.1 Se constituyen éstas en dos, que serán devengadas la primera del 1 de diciembre al 31 de mayo, siendo efectivo su pago el día 10 de julio, y la segunda se devengará del 1 de junio al 30 de noviembre, siendo la fecha de su pago el 22 de diciembre.

11.2 Su importe será equivalente a la suma de las prorratas generadas cada mes en función de las horas abonadas, durante el semestre que se liquide.

#### **Artículo 12.º Jubilación parcial / contrato relevo**

Las partes signatarias, en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de calidad del empleo, así como la renovación de plantillas, se someten a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

#### **Artículo 13.º Vacaciones**

Todas las trabajadoras tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones, que se dividirán en períodos quincenales, uno de los cuales tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Fuera de estas fechas, las trabajadoras de mutuo acuerdo con la empresa, podrán disfrutar de los 30 días consecutivos.

Las empresas negociarán con los comités de empresa o delegadas los periodos a disfrutar, antes de finales de febrero.

#### **Artículo 14.º Prevención y salud laboral**

14.1 Se realizarán los reconocimientos médicos específicos inherentes al puesto de trabajo que se establezcan legalmente. La trabajadora que se niegue a la realización del mismo, firmará dicha negativa en un documento cursado al efecto y ante la empresa. De éste se dará copia al comité de empresa.

14.2 Para el caso en que una trabajadora entienda que el domicilio del usuario donde presta su servicio, no reúne las condiciones mínimas en cuanto a higiene, salubridad, accesibilidad o paso, o se den situaciones de riesgo por sobreesfuerzo, se establece el siguiente protocolo de actuación:

La trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.

Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema.

Si hubiese indicios razonables de que las condiciones de salubridad en algún servicio no son las mínimas exigibles, o existe riesgo inminente para la salud de la trabajadora, a criterio unánime de las delegadas del comité de empresa de la empresa afectada; la trabajadora afectada podrá negarse a realizar el servicio, según lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que la empresa tome medida alguna contra dicha trabajadora, hasta tanto se corrijan las deficiencias que provocan dicha situación.

#### **Artículo 15.º Póliza de seguro de accidentes**

Las empresas garantizarán, a partir de enero de 2019 a todas las trabajadoras, a través de una póliza con compañía aseguradora mercantil o con su propio capital, que cubra como indemnización, los capitales que a continuación se indican:

a) Por muerte, derivada de accidente de trabajo ocurrido en el ejercicio de la profesión e "in itinere". Capital 14.282 euros (importe correspondiente al ejercicio 2018 que se incrementará según el apartado d)).

b) Por Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo e "in itinere". Capital 28.565 euros (importe correspondiente al ejercicio 2018 que se incrementará según el apartado d)).

c) Se pondrá a disposición de las trabajadoras, entregándose una copia al comité de empresa o delegado/a de personal de la póliza suscrita.

d) Se incrementarán estas pólizas anualmente según el IPC del año anterior.

#### **Artículo 16.º Licencias y permisos retribuidos**

16.1 Todas las trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y con justificación tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos/as.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante.

d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los motivos de los apartados b) , c) y d) se necesite realizar un desplazamiento superior a 120 km. el plazo será de cuatro días naturales.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable al respecto.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán ser acumuladas en jornadas completas.

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

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

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

h) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas en el Servicio Público de Salud.

i) Causas de fuerza mayor (inclemencias meteorológicas, etc.) que impidan a la trabajadora la realización de un servicio.

16.2 Las trabajadoras tendrán derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuidos al año. Si estos coincidieran con fechas de "puente", el disfrute de los mismos quedará supeditado a un criterio rotativo en función de las necesidades del servicio.

15.3 Aquellas trabajadoras que tengan a su cargo un menor de 12 años o un familiar discapacitado o dependiente, si lo alegan estarán exentas de realizar los servicios en horario excepcional, es decir, de 7:00 a 8:00 hora y de 20:30 a 21:00.

15.4 Las licencias para acompañamientos de menores y/o dependientes se establecerán según estipulen las leyes vigentes de conciliación vida laboral y familiar, ley de dependencia, ley de maternidad y paternidad.

#### **Artículo 17.º Formación profesional**

17.1 Las empresas sujetas a este convenio facilitarán cursos de formación de auxiliar domiciliario a las trabajadoras.

17.2 La asistencia a los cursos de formación se producirá sin coste alguno para las trabajadoras, ni obligación para la empresa de retribuir salarialmente como tiempo de trabajo efectivo, su duración.

#### **Artículo 18.º Ropa de trabajo**

18.1 Las empresas facilitarán anualmente una bata y unas zapatillas, a la trabajadora familiar, quien deberá utilizarlas durante la prestación de servicios.

18.2 En los casos en que la trabajadora necesite utilizar guantes, mascarillas o cualquier otro útil necesario para la atención de un usuario en concreto, estos elementos serán facilitados por la propia empresa.

#### **Artículo 19.º Situación de incapacidad temporal**

Las trabajadoras durante la situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, percibirán las prestaciones o subsidios reconocidos en la normativa legal al efecto, siempre que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de los mismos.

La empresa complementará el salario al 100 por ciento durante los primeros 90 días en todos los supuestos de IT siempre que exista hospitalización de al menos 3 días, excluida la hospitalización domiciliaria.

#### **Artículo 20.º Excedencias**

Las excedencias a que puedan tener derecho las trabajadoras del sector, se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

#### **Artículo 21.º Faltas y sanciones**

Las trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales.

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 los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

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:

– 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 por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

– 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.

– De tres a cinco 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 quince minutos, sin causa justificada.

– La falta de aseo o limpieza personal.

– 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.

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

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

– No llevar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

– No entregar en el plazo legalmente establecido, los partes de incapacidad temporal de baja, confirmación y alta.

b) Faltas graves:

– 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.

– La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en el periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

– Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

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

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

– Aceptar, sin autorización de la empresa, la custodia de la llave del hogar de usuario del Servicio de Ayuda a Domicilio.

– Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

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

– No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparatos busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada como falta muy grave.

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

c) Faltas muy graves:

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

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

– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

– Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

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

– Exigir, pedir, aceptar y obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

– Apropiarse de objetos, documentos, material etc., de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.

– El acoso sexual o moral.

– Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

– La negligencia en la preparación de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

– La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

– 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.

– La falta de disciplina en el trabajo.

- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
- 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.
- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Sanciones:

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

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

##### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

##### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

#### Tramitación y prescripción.

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

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

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros de comité de empresa, delegadas de personal, tanto como si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

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

### **Artículo 22.º Garantías sindicales**

22.1 Ninguna trabajadora podrá ser despedida, ni discriminada por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

22.2 Se reconoce el derecho de las trabajadoras a la libre sindicación dentro de las centrales sindicales y a organizarse en la forma prevista al efecto en la legislación vigente.

22.3 La información sindical, será expuesta en el tablón de anuncios.

22.4 Las representantes legales de las trabajadoras (delegadas electas y sección sindical), deberán poner en conocimiento de la empresa y por escrito con una antelación de 48 horas,

siempre y cuando sea posible, sus ausencias del puesto de trabajo justificado por crédito de horas sindicales.

22.5 Las representantes legales de las trabajadoras (delegadas electas), podrán ceder sus horas sindicales en beneficio y para su utilización a otras delegadas electas de su mismo sindicato.

22.6 Las horas de la delegada de la sección sindical se podrán acumular a las horas de las delegadas electas y viceversa.

### **Artículo 23.º Comisión mixta paritaria**

La comisión mixta paritaria estará formada por los/as representantes sindicales de los sindicatos firmantes del presente convenio, en función de la representatividad sectorial, en igual número que los/as representantes de las empresas acogidas al mismo.

Será la encargada de vigilar, aplicar e interpretar tanto lo establecido en el presente convenio, como cualquier discrepancia en la aplicación de la legislación laboral vigente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

Cualquiera de las partes podrá convocar la comisión mixta paritaria previo aviso o comunicación de los asuntos a tratar y la documentación necesaria con una antelación de 48 horas.

La comisión mixta paritaria, en el plazo máximo de 15 días comunicará la resolución acordada que tendrá carácter vinculante.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la comisión mixta paritaria en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación, mediación o arbitraje ante la persona o personas que ambas partes designen, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros, tendrán carácter vinculante para la comisión paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado de los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

### **Artículo 24.º Estabilidad en el sector**

24.1 Las empresas a quienes las instituciones públicas adjudiquen servicios por primera vez, o cuyo porcentaje de horas anuales adjudicadas resulte incrementado, deberán integrar en su plantilla un determinado número de trabajadores/as de las empresas cuyos porcentajes de adjudicación se reduzcan. Su número e identidad será objeto de aprobación por la comisión mixta paritaria de este convenio, mediante un procedimiento general que deberá concluirse dentro de los 30 días siguientes a la adjudicación.

A este fin, dentro de los diez días siguientes a la adjudicación, cada empresa cuyos porcentajes se reduzcan dirigirá un escrito a la comisión en que se detallen las trabajadoras a transferir, acompañando relación de su plantilla con especificación individualizada de los datos personales, antigüedad, condiciones de contratación, retribución, jornada efectiva y servicios asignados a cada uno. La comisión aceptará las propuestas o las modificará de la manera más equitativa posible, incluida la identidad de las trabajadoras que deban ser transferidos.

La empresa que deba integrar a las trabajadoras en su plantilla respetará su antigüedad, su modalidad contractual y la jornada que viniera prestando de modo efectivo en su empresa de origen, adecuándose en el futuro a las disposiciones de este convenio.

24.2 Las trabajadoras que vinieran prestando servicio en una empresa de Servicio de Ayuda a Domicilio y que deban incorporarse a otra empresa, según el acuerdo de transferencia antes

indicado, serán incorporadas a la plantilla de la nueva adjudicataria bajo las siguientes condiciones laborales.

24.2.1 Las trabajadoras presentarán con carácter previo la liquidación de haberes de su relación laboral anterior (salarios, pagas extras y vacaciones).

24.2.2 Las trabajadoras con contratos por “obra o servicio determinado” pasarán a la nueva empresa adjudicataria con el mismo contrato, modificándose éste en lo que se determine en la comisión mixta paritaria.

24.2.3 Las trabajadoras contratadas con contrato indefinido, cualquiera que haya sido su situación societaria anterior, pasarán a la nueva empresa con un contrato indefinido a tiempo parcial según el artículo 9.º de este convenio, exceptuando las fijas subrogadas del año 1991 y/o fijas por sentencia judicial, que pasarán con su modalidad contractual.

24.3 En el supuesto de transferencia de trabajadoras, se deberá presentar por parte de la empresa cesante a la nueva empresa la siguiente documentación:

a) Certificados de los organismos competentes de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social para con los trabajadores.

b) Certificado de haber abonado a las trabajadoras todos los haberes devengados hasta la fecha de la transferencia, con la firma y conformidad de éstos.

c) Documentación acreditativa de la situación de todas y cada una de las trabajadoras: indefinidos, con contrato por obra o servicio, excedencias, interinidades, en IT o situaciones análogas de las trabajadoras que encontrándose en tal situación, deban ser adscritas a la nueva adjudicataria del servicio.

24.4 En caso de nuevas contrataciones se establecerá un orden de preferencia, según el siguiente criterio:

1) En primer lugar las trabajadoras contratadas para “fin de semana” que deseen acceder a servicios en días laborales.

2) En segundo lugar, trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

#### **Artículo 25.º Condiciones más beneficiosas**

Aquellas trabajadoras que disfrutaran de condiciones laborales superiores a las contempladas en este convenio seguirán manteniéndolas en su integridad siempre que se hubieran pactado antes de seis meses de la nueva adjudicación.

#### **Artículo 26.º Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial**

Las empresas afectadas por el presente convenio, cuya aplicación suponga un peligro grave e inminente para la estabilidad económica de la misma de tal forma que comporte un riesgo a su viabilidad, podrán solicitar a la comisión mixta paritaria del convenio, en el plazo de 90 días desde su publicación en el BOTHA el descuelgue de las tablas retributivas.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de este extremo así como del informe de los/as representantes de las trabajadoras, en el que se propondrán las condiciones alternativas.

La comisión mixta paritaria resolverá por unanimidad en el plazo de 30 días, en el sentido de aprobar, las condiciones propuestas o de establecer aquellas que resulten coherentes con la situación económica comprobada.

De igual forma se podrá autorizar por la comisión mixta paritaria el descuelgue de la tabla retributiva para una sola zona, municipio o servicio contratado colectivamente de una empresa,

con los mismos requisitos y circunstancias antes expuestos relacionados únicamente con el ámbito de aplicación del presente convenio.

De no darse esas circunstancias, o aun dándose las mismas, de no obtenerse el acuerdo unánime de los componentes de la comisión, la empresa afectada no podrá dejar de aplicar las tablas retributivas del presente convenio en ningún caso, ni por decisión unilateral ni por acuerdo con la representación legal de las trabajadoras en dicha empresa.

Si la comisión mixta paritaria acordase que una determinada empresa pueda no aplicar las tablas retributivas del convenio, de acuerdo con lo expuesto en los anteriores párrafos, dicho acuerdo sólo será temporalmente válido hasta la finalización del contrato suscrito con la entidad correspondiente que se hallase vigente en la fecha del acuerdo de la comisión mixta paritaria. Tanto en el caso de que exista un nuevo contrato, como en el caso de renovación del contrato ya vigente, el anterior acuerdo de inaplicación de las tablas retributivas no tendrá vigencia respecto de ese nuevo contrato o de esa renovación.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes. Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores), para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

#### Disposiciones Adicionales

##### Primera.

Todas las referencias, que se hacen en el presente convenio, a matrimonio, habrán de entenderse extendidas a las parejas de hecho.

##### Segunda. Cláusula de género.

En el texto del convenio se ha utilizado el femenino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja, y teniendo en cuenta que la inmensa mayoría del personal afectado es mujer.