



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio, con el código 78000235012003.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la Actividad de Ayuda a Domicilio, suscrito con fecha 29 de noviembre de 2021, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT de una parte, y las asociaciones empresariales ASADE Y ACLEAD de otra, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 22/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo e Industria, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 8 de marzo de 2022.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: INMACULADA MARTÍNEZ MERINO*

**IV CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN
PARA LA ACTIVIDAD DE AYUDA A DOMICILIO****CAPÍTULO I***Partes signatarias*

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por las Asociaciones ACLEAD y ASADE y de otra por UGT Servicios Públicos de Castilla y León y CCOO del Hábitat de Castilla y León.

Artículo 1.– Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio Colectivo regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas o jurídicas, afectando a todas las empresas tanto de capital privado como público (de aportación municipal, autonómica, estatal, etc.), asociaciones, cooperativas, autónomos, etc. y sean cualesquiera las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquiera otra modalidad, y quienes les prestan servicios laborales, de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las/os empleadoras/es, a la prestación de servicios de ayuda a domicilio.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y a todas las empresas que presten Servicios de Ayuda a Domicilio en esta Comunidad Autónoma, con independencia de donde radique su sede social.

Artículo 3.– Ámbito personal.

Las disposiciones de este Convenio afectan a todos los trabajadores/as y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial señalados en los artículos anteriores.

Artículo 4.– Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2020 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Artículo 5.– Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente un mes antes a la finalización de su vigencia. No obstante permanecerá en vigor en su totalidad hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 6.– Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el Convenio; asimismo se tacharán de nulos, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera convenios, acuerdos, resoluciones o cláusulas, indivisibles y colectivas, que impliquen condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso, se respetarán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente Convenio y que cada trabajador o trabajadora pudiera tener reconocidos a título individual a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 7.– Comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de las personas trabajadoras, entre los cuáles se elegirá un presidente y un secretario. Los representantes de las personas trabajadoras serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La comisión paritaria se reunirá al menos cuatrimestralmente y en todo caso dentro de los 7 días hábiles siguientes a su convocatoria y con indicación del orden del día. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores. Se priorizará la asistencia de forma presencial en las reuniones y si hay acuerdo entre las partes se permitirá la realización de reuniones telemáticas o la asistencia a las mismas a través de medios telemáticos.

Esta comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Para poder adoptar acuerdos, será necesario el voto de una mayoría cualificada superior al 75% de cada una de las partes representadas.

Una vez notificada a la comisión paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar solución las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el período de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberá realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la comisión paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones

- correspondientes para a impugnación de los mismo cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
 - g) Intervención para solventar desacuerdos en el período de consultas de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despidos colectivos (51 ET).
 - h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
 - i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
 - j) La comisión paritaria del convenio asumirá las competencias y funciones de las comisiones de formación, igualdad y seguridad y salud.

Esta Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de registro en (C/ Gamazo n.º 13-47004-Valladolid) y a efectos de comunicación se habilitará la siguiente dirección de correo electrónico (sociosanitariocyl@ugt-sp.ugt.org).

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio colectivo de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la comisión paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral competente a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 8.– Actualización de plantillas.

Las empresas vinculadas por este Convenio, elaborarán las correspondientes relaciones nominales de personas trabajadoras que comprendan el personal y los CEAS a los que queden asignados en función de los distintos concursos, entregando una copia en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del mismo a los representantes de los trabajadores. Esta relación se actualizará cada seis meses y cuando exista cambio de titularidad en el servicio o contrata, tanto de la empresa saliente como la entrante.

CAPÍTULO II

Artículo 9.– Ingreso y provisión de vacantes.

1. Dadas las peculiares características del Servicio de Ayuda a Domicilio, en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo de los trabajadores/as que su jornada sea inferior al 100 por 100 de la establecida en Convenio Colectivo, con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o de vacaciones.

2. No obstante lo anterior, en el momento en que el trabajador/a en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, los trabajadores cuya jornada hubiera sido ampliada volverán a su situación original.

3. Asimismo se procederá del modo establecido en el punto 1 cuando debido a la asignación de nuevos usuarios existan vacantes a cubrir.

4. En cualquier caso, como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regulación de horas con periodicidad cuatrimestral, o como máximo a 31 de diciembre del año en curso. Para posibilitar la recuperación de horas que debe la trabajadora/or, la empresa ofertará como máximo en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazar éstas, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Al objeto de poder dar la posibilidad de recuperación en base a lo anterior, la fecha tope para las horas del último cuatrimestre será el 31 de enero del año siguiente. En caso de exceso de horas, se conciliará dejarlas como reserva, compensarlas en descansos o abonar su importe como hora ordinaria, teniendo como fecha tope el 31 de diciembre. Si no hubiera acuerdo será la empresa la que optará por el abono o el descanso.

Se tomará como criterio de cálculo de horas para la bolsa el porcentaje de jornada semanal establecida en contrato de trabajo, es decir la jornada semanal.

En cualquier caso, será informada la representación legal de las trabajadoras/es.

5. Siempre que sea organizativamente posible cada empresa elaborará junto con la representación de los trabajadores una bolsa de trabajo que sirva de base para efectuar ampliaciones de jornada y cubrir vacantes.

Artículo 10.– Modalidades de contratación.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de mayor calidad y más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

– **CONTRATO INDEFINIDO.** Es el que concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirán la condición de personal fijo cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de Ley.

– **CONTRATOS EVENTUALES.** Son los que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas y/o excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1 b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre 1/1995, de 24 de marzo). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

– **CONTRATOS EN PRÁCTICAS.** No serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para la que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5 por 100 de la plantilla.

– **CONTRATOS DE FORMACIÓN.** No serán inferiores a doce meses, prorrogable en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente, no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5 por 100 de la plantilla.

– **CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.** Las contrataciones celebradas al amparo de esta modalidad deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque al 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 servicio o adjudicación de que se trate, y mientras continúe el servicio en base al que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione y:

- a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del Servicio de Ayuda a Domicilio o, en su caso, el usuario/s concretos a los que se presta el servicio.
- b) Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrán realizar ni horas extras, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.
- c) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que, en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 25 de este Convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

– **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.** Se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, la Ley 12/2001, de 9 de julio, y demás legislación vigente. No podrán realizar horas extraordinarias.

– **CONTRATO DE RELEVO.** Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por una trabajador/a que se jubila parcialmente, cuando reúna en las condiciones generales exigidas por la normativa vigente en cada momento.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le falta al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad el

trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse extinguiéndose cuando se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada deberá ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido que deberá estar comprendida con los límites que establezca la legislación en cada momento. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con él.

– CONTRATO DE INTERINIDAD. La empresa podrá utilizar esta modalidad de contrato para sustituir al trabajador/a con reserva de puesto, así como, para cubrir vacaciones, permisos, descansos y otras licencias.

Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del personal contratado deberá ser sustituido en el plazo máximo de 15 días.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, artículo 64.1.2.º del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal.

Las partes reconocen la dificultad de cumplimiento de la obligación de reserva del porcentaje del 2% referente a la contratación de personal con discapacidad, como consecuencia de la subrogación del personal de servicio.

Para aquellas empresas y entidades que concurren a ofertas públicas de servicio de ayuda a domicilio, materializadas por contrato administrativo o figura similar y que no puedan cumplir con la obligación en el conjunto de la empresa, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, manteniéndose la obligación en cuanto a las medidas alternativas.

CAPÍTULO III

Artículo 11.– Jornada.

La jornada será:

– La jornada semanal será de 36 horas, con un cómputo anual de 1.614 horas efectivas para toda la vigencia del convenio, de las cuales ya están descontadas las horas correspondientes a los días de asuntos propios establecidos en el presente convenio.

– Descanso semanal: El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido.

Anualmente las empresas elaborarán un calendario laboral.

Artículo 12.– Vacaciones.

1. Los trabajadores/as afectados por este convenio tienen derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales, que se disfrutarán preferentemente en el período

comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre la empresa y los trabajadores/as.

2. Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, elaborarán el correspondiente calendario de vacaciones en el primer trimestre de cada año, poniendo en conocimiento de toda la plantilla los turnos de vacaciones fijados y con la antelación señalada por el Estatuto de los Trabajadores.

3. El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso reglamentario.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que le corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al año natural de que se trate.

Artículo 13.– Permisos y licencias.

Los permisos relacionados en el presente artículo del Convenio Colectivo se extenderán a la parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga establecido la Administración o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

El trabajador/a, previo aviso y justificándolo, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio, 16 días.
- b) Durante 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando los trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento al efecto fuera de su provincia, en los casos de: Nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Un día por boda de padre, madre, hijos, hermanos, incluidos los políticos.
- d) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

- f) Tendrán 4 días de permiso retribuido a elección de la persona trabajadora, con previo aviso de 7 días a la empresa y que los mismos no coincidirán con días de puente, salvo pacto individual. Tampoco podrá disfrutarse este permiso por más del 5% de la plantilla a la vez.
- g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso para asistir a consulta médica oficial, siempre referida al propio trabajador/a y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.
- h) Las personas trabajadoras que tengan hijos con una discapacidad psíquica, física o sensorial reconocida mediante resolución administrativa con un porcentaje igual o superior al 33% tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 horas anuales para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento.
- i) Las personas trabajadoras que tengan hijos con una discapacidad psíquica, física o sensorial reconocida mediante resolución administrativa con un porcentaje igual o superior al 65% tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañar al hijo a consulta médica.
- j) Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales en titulaciones formativas vinculadas al puesto de trabajo, debiendo preavisar con una antelación mínima de 15 días salvo que la persona trabajadora no tenga conocimiento de la fecha del examen con dicha antelación.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

– Licencias por asuntos propios: Tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo en casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresas y personal la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de seis meses.

Su concesión estará supeditada a que en dicha situación especial no se halle más del 5 por 100 de la plantilla.

Artículo 14.– Excedencias.

Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia no inferior a tres meses ni superior a 5 años.

Dichas solicitudes deberán ser resueltas dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

La excedencia comportará el derecho a reingresar de inmediato, con un preaviso mínimo de 1 mes.

Los cuadrantes de trabajo de las trabajadoras que soliciten excedencia, se distribuirán preferentemente, entre el resto de trabajadoras del servicio. En caso de que no se pueda realizar una distribución completa de los servicios prestados de la trabajadora que solicite la excedencia, las empresas podrán contratar a trabajadoras, mediante contrato de sustitución, por el resto de la jornada que sea necesario cubrir.

CAPÍTULO IV

Artículo 15.– Retribuciones.

Incremento de retribuciones para cada uno de los años de vigencia:

- Año 2020: 0% las tablas salariales que figuran en el anexo.
- Año 2021: 0,60% a partir del 1 de enero.
- Año 2022: 1,5% a partir del 1 de enero.

Incremento retributivo que se aplicará a todos los conceptos a excepción de aquellos artículos en los que se recojan otros importes o incrementos.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores/as percibirán dos gratificaciones anuales: Verano y Navidad, cuyo importe será el equivalente a treinta días de salario base y antigüedad de cada categoría. La primera con devengo el día 1 de enero al 30 de junio y abono en la primera quincena del mes de julio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 20 de diciembre.

Los salarios mensuales deberán abonarse dentro de los cuatro primeros días de cada mes.

Igualmente, todos los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán una tercera paga que tendrá un importe de treinta días de salario base y antigüedad. El devengo de esta paga extra será de 1 de enero a 31 de diciembre y se percibirá prorrateada a lo largo de los doce meses del año.

ANTIGÜEDAD

En aquellos supuestos en que a la entrada en vigor del presente Convenio existiese reconocida a efectos retributivos la antigüedad, ésta se entenderá consolidada en fecha 31 de diciembre de 2000.

El importe del citado plus para el año 2020 será el que figura en la tabla anexa; para 2021, desde el mes de enero, corresponde a la cantidad de 26,98 euros por trienio cumplido, incrementada en los años de vigencia del presente convenio en la misma proporción que el resto de los conceptos contenidos en las tablas salariales correspondientes.

Para 2022 será de 27,38 euros por trienio.

DESPLAZAMIENTOS

Para compensar los desplazamientos entre servicios, los trabajadores dispondrán de cinco minutos por cada hora de servicio deducibles del tiempo de prestación del servicio. Se considerará tiempo de desplazamiento el efectuado desde el domicilio del primer usuario hasta el domicilio del último usuario en los que el trabajador/a preste sus servicios, salvo pacto.

Se computará el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo, descontando los cinco minutos actuales, de la siguiente forma:

- En los años 2020 y 2021 se abonará el 75% del tiempo de desplazamiento resultante, únicamente en el ámbito rural (Diputaciones Provinciales) entre los diferentes núcleos urbanos.
- A partir del 01 de enero de 2022, se abonará el 100% del tiempo de desplazamiento, tanto en el ámbito rural como en el urbano.

Se considera que el criterio más objetivo para medir las distancias es el sistema Google Maps.

Aquellas personas trabajadoras que tengan condiciones más beneficiosas las mantendrán en tanto en cuanto no sean absorbidas por la actual regulación del convenio.

KILOMETRAJE

Cuando exista un desplazamiento fuera de su localidad habitual de trabajo, las empresas abonarán al trabajador/a la cantidad de 0,19 euros por kilómetro de recorrido; cualquiera que sea la modalidad contractual entre empresa y trabajadores. Si el trabajador/a tuviera que utilizar un medio de transporte público para la prestación de su trabajo, la empresa deberá asumir o facilitar el precio del medio de transporte a utilizar.

El importe del kilometraje o los gastos derivados del empleo de transporte público, se encuentran excluidos de la base de cotización del trabajador/a según la aplicación del R.D. 2064/1995 artículo 23 en relación con la normativa reguladora del I.R.P.F.

PLUS DE NOCTURNIDAD

En los casos excepcionales en que se precisara la realización de horas nocturnas los trabajadores/as percibirán un incremento por cada hora de su jornada nocturna en la siguiente cuantía:

Año 2020: 1,92 euros.

Año 2021: 1,93 euros

Año 2022: 1,96 euros

En todo caso, serán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 y 6 horas.

PLUS DE FESTIVO Y DOMINGO

Quienes tengan que realizar su trabajo en festivo, percibirán un incremento, por cada hora de su jornada realizada en dichos días, consistente en:

Año 2020: 4,80 euros

Año 2021: 4,82 euros

Año 2022: 4,89 euros

A estos efectos tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre.

PLUS DE ASISTENCIA

Las empresas abonarán un plus de asistencia por día trabajado, consistente en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial. Por cada día de ausencia, excepto vacaciones, permisos retribuidos y crédito horario sindical, será descontando la parte proporcional del mismo en relación a los días de prestación laboral del mes. Para el caso de los contratos de jornada inferior a la completa, se percibirá la parte proporcional correspondiente a este plus.

HORAS EXTRAORDINARIAS

En el supuesto de que llegaran a realizarse horas extraordinarias, los trabajadores/as percibirían por cada una de ellas la cantidad de:

Año 2020: 10,58 euros

Año 2021: 10,64 euros

Año 2022: 10,80 euros

ANTICIPOS

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

Artículo 16.– Retribuciones en caso de Incapacidad Temporal (IT).

Las/os trabajadoras/es afectados por esta situación percibirán de la empresa un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, en los casos en que la IT sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En los casos en que la IT esté producida por enfermedad común, la empresa complementará la prestación a que el trabajador/a tenga derecho hasta el 85 por 100 del salario desde el primer día de la baja.

No obstante, independientemente de la forma de pago que escojan las empresas para los períodos de incapacidad temporal (complemento a base reguladora o complemento a salario bruto mensual), el salario bruto en cómputo anual de las/os trabajadoras/as deberá alcanzar el importe correspondiente a los diferentes complementos establecidos en el presente artículo.

Artículo 17.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes

de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en de las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos mas representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a los dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consulta de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, estos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche que, concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación: En la comunicación se incluirá, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo, explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como cauda de descuelgue.

CAPÍTULO V*Artículo 18.– Clasificación profesional y funciones.*

Las categorías profesionales son las que se detallan en las tablas salariales de este Convenio.

Funciones de las categorías

COORDINADOR/A DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Coordinación del trabajo con cada Auxiliar de forma individual y grupal.
- b) Seguimiento y valoración del trabajo del Auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.
- c) Coordinación periódica con el técnico responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
- d) Organización y supervisión del trabajo del Ayudante de Coordinación.
- e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.
- f) Participación en la formación continuada de Auxiliares y diseño de concursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate.

AYUDANTE DE COORDINACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO: Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador. Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de Auxiliares).
- b) Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- c) Recogida de datos para facturación y productividad.
- d) Otras funciones de similares características.

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

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

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

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

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

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

AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO: Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

a) Trabajos generales de atención al hogar:

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

b) Trabajos de atención personal:

1. Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
2. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
3. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
4. Acompañamiento a visitas terapéuticas.

5. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
6. Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
7. Apoyo en aquellos casos que se necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.

Se proporcionará al usuario y a las trabajadoras, la hoja de seguimiento de tareas a realizar en la categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Todas aquellas no contempladas anteriormente, contenidas en el Decreto 289/1998, de 17 de diciembre, por el que se regula la prestación social básica de la Ayuda de Domicilio en Castilla y León. Para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio se excluirán todas aquellas tareas que se consideren de atención sanitaria y que deban ser realizadas por profesionales de la medicina (ATS, médicos, etc.).

Artículo 19.– Promoción interna.

Los trabajadores/as pertenecientes a la categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio podrán, mediante promoción interna, optar a puestos de superior categoría en la empresa, a través de concurso-oposición restringido a los trabajadores de la misma, siempre que reúnan los requisitos exigidos para optar al puesto de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO VI

Artículo 20.– Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 26).

A) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO:

1º.– El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión

podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2º.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes

de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3º.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4º.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

B) EXCEDENCIAS:

1.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En ambos casos el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el período de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente acreditado.

C) REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar

hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeña actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Así mismo los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente acreditado.

D) PERMISOS RETRIBUIDOS:

1.– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada con la misma finalidad. Asimismo podrá optar por la acumulación en días para su disfrute de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato prevista en la letra A) del artículo 20 de este convenio.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. En caso de optar por acumular el permiso de lactancia se podrán disfrutar 15 días unidos al permiso de maternidad.

2.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3.– Las trabajadoras que acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad que padeciera disminución física, psíquica o sensorial que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. La concreción horaria y la

determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente acreditado.

E) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

F) PROTECCIÓN POR MATERNIDAD:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimiento, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

CAPÍTULO VII

Artículo 21-. Salud laboral.

PRINCIPIOS GENERALES.

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

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Corresponde a cada trabajador velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL.

- a) Delegados/as de Prevención. Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal de representación en materia de prevención de riesgos laborales. El nombramiento, las competencias y facultades de los/las Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.
- b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Es el órgano paritario y colegido de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

ACOSO SEXUAL.

Todos/as los/as trabajadores/as tienen el derecho a ser tratados/as con dignidad, considerándose constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa y dentro de la jornada de trabajo, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo de acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para

verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, para afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Si la denuncia resultase falsa o no acreditada, también será falta muy grave.

Artículo 22.– Revisión médica. Vigilancia de la salud.

Con carácter anual las empresas organizarán una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para los trabajadores y estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores/as desempeñen. En ningún caso se descontará del salario el tiempo que los trabajadores hayan destinado a tal revisión.

Artículo 23.– Condiciones de trabajo.

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

Artículo 24.– Defensa gratuita con asistencia de letrado de empresa.

Las empresas garantizarán asistencia letrada y la consultoría derivada de ella a las personas trabajadoras en aquellos casos en que, como consecuencia de la prestación

del servicio, los trabajadores o trabajadoras fueran demandados por los usuarios o sus familiares y siempre que no exista conflicto de intereses entre empresa y trabajador/a.

Si resultara sentencia condenatoria el trabajador sufragaría los costes de continuar con su defensa.

Artículo 25.– Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as por una cuantía de diecinueve mil euros (19.000 euros) para el caso de muerte o, al menos, incapacidad permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 26.– Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes al año, así como medios de protección personal de carácter preceptivo, al personal para el ejercicio de sus funciones (guantes, mascarillas, etc.). El personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa, así como a su cuidado.

CAPÍTULO VIII

Artículo 27.– Formación.

Se acuerda que a las trabajadoras/es afectadas por el presente convenio se les facilitará una formación adecuada y continuada para promover un mejor desarrollo profesional y personal. Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (IV ANFC).

Las trabajadoras y trabajadores que estén prestando servicios como auxiliares de ayuda a domicilio antes del día 1 de enero del año 2002 deberán estar en posesión de la formación determinada en el Real Decreto 331/1997, de 7 de marzo, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, con las variaciones que se indican en la Orden de 12 de septiembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León, por la que se determina el contenido de la formación de las auxiliares del servicio de ayuda a domicilio en su Anexo I.

Las empresas o entidades de las que dependan los trabajadores/as afectados por este Convenio garantizarán en todo momento el cumplimiento de los requisitos en materia de formación a fin de garantizar la permanencia en el sector de estos trabajadores/as, para lo que solicitarán y/o participarán en las iniciativas necesarias, con especial mención a las establecidas en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. No obstante, cualquiera que sea la iniciativa adoptada, ésta no tendrá ningún tipo de coste económico para el trabajador/a.

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

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF).

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

PERMISOS PARA LA ASISTENCIA A EXÁMENES.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a:

- A la elección de turno, en caso de existir tal sistema en la empresa, si el trabajador/a cursa estudios para la obtención de una titularidad oficial.
- A la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación reglada.

CAPÍTULO IX

Artículo 28.– Cláusula de subrogación del personal.

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

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

- a) Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de 5 meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo. Dicho plazo de antigüedad mínima no será de aplicación en los casos en que la contratación se haya producido para sustituir a algún trabajador o trabajadora que tenga rescindida de forma definitiva su relación con la empresa.
- b) Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores y trabajadoras que con contrato de interinidad sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior.
- d) Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los 5 últimos meses.
- e) En el caso de los puestos de Coordinador/a y Ayudante de Coordinación, para ser subrogados por la empresa entrante con tales categorías y/o condiciones que acrediten, habrá de demostrarse fehacientemente la adscripción funcional al contrato o adjudicación objeto de subrogación.

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

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores y trabajadoras afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras percibirán con cargo exclusivo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) que le pudieran corresponder.

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

- a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores y trabajadoras afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, DNI, n.º de afiliación a la Seguridad Social, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que respetando el derecho constitucional a la intimidad le sean requeridos por la empresa adjudicataria a los efectos de subrogación.
- b) Fotocopia de las nóminas de los 3 últimos meses, o período inferior, según proceda.
- c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada de estar al corriente de pago en las cuotas correspondientes.
- d) Fotocopia de TC-1 y TC-2 de cotización de la Seguridad Social de los 3 últimos meses o período inferior si procede.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectados. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectados, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.
- f) Cualquier otro documento que respetando el derecho a la intimidad del trabajador o trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.

6. El no cumplimiento, por parte de la empresa saliente, de los requisitos expuestos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria.

7. Los trabajadores y trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutarán de aquéllas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, el cual no obstante sólo abonará la parte proporcional del período a que a él le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su período vacacional, en calidad de permiso no retribuido; en cualquier caso se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

8. Si la subrogación implicase a trabajadores y trabajadoras que realizasen su jornada en varias zonas, afectando a una o varias de ellas el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora. En estos casos las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., de los trabajadores y trabajadoras pluriempleados, a fin de que los que se encontrasen en algunas de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo, si los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión probasen que el servicio se hubiera reiniciado por la misma u otra empresa dentro de los 6 meses siguientes a la suspensión.

10. Igualmente la nueva empresa deberá respetar los derechos y las garantías sindicales de aquellos Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación por el tiempo que les reste de mandato y siempre que este derecho no suponga un incremento de los representantes de los trabajadores en función de la plantilla de la empresa según lo fija el Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO X

Artículo 29.– 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, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta tres 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 pueden derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos como a compañeros/as y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible la no realización de un servicio al usuario.
12. 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.
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 repercute 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 presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La falsedad en la denuncia de acoso sexual.
14. 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.
- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.– Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación.

CAPÍTULO XI

Artículo 31.– Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa, los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informados, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismos y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la empresa, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este

sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.

- e) Disponer, en el centro u oficina de la empresa, de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitio visible. Su instalación será llevada a cabo por la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores. Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.
- f) Al personal que participe en la Comisión Paritaria o en la negociación del Convenio le serán concedidos los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
- g) Se favorecerá la acumulación de las horas sindicales por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.
- h) Previo acuerdo entre empresa y representación de las trabajadoras, se podrá establecer un pacto de acumulación de horas de los miembros del Comité, en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total de horas de crédito que correspondan a dicho órgano colegiado, conforme a la escala pactada en este Convenio, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de ser remunerados.

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la actividad de Ayuda a Domicilio, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores	20 horas
De 26 a 50 trabajadores	25 horas
De 51 a 100 trabajadores	30 horas
De 101 a 250 trabajadores	35 horas
De 251 en adelante	40 horas

La empresa facilitará a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales los locales y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

SECCIONES SINDICALES.

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad normal.

La relación laboral de cualquier trabajador o trabajadora no será condicionada por el hecho de estar o no afiliado a algún sindicato, ni a causa del desarrollo de su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán establecer Secciones Sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales. La representación de la Sección Sindical será ejercida por los Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales, tendrán derecho, al menos, a un Delegado Sindical a partir del 10% de los votos obtenidos en las elecciones sindicales o mediante la demostración de poseer el 10% de los trabajadores y trabajadoras de la actividad de ayuda a domicilio afiliados, sobre el total de la plantilla.

Estos Delegados Sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con excepción del crédito horario.

En las empresas de más de 200 trabajadores/as dedicados/as a la actividad de Ayuda a Domicilio, se podrán constituir Secciones Sindicales que tendrán un Delegado Sindical, gozando éste de los mismos derechos y garantías que los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

La función de los Delegados Sindicales será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. A requerimiento del Sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente, con la autorización previa del trabajador o trabajadora afiliado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Todos los conceptos económicos presentes en este Convenio, salariales y extra salariales, serán abonados siempre en proporción de la jornada real del trabajador/a, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador/a a jornada completa.

Segunda.– Para la provincia de Burgos, la jornada a tiempo completo será de 35 horas con una jornada anual de 1.580 horas.

Los salarios establecidos en el Anexo para los diferentes conceptos retributivos y categorías serán de aplicación en su parte proporcional a la jornada de 35 horas semanales.

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

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

Asimismo se asume lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**ANEXO****TABLAS SALARIALES 2020**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE IMPORTE MES X 15	ASISTENCIA IMPORTE MES X 12	PLUS ANTIGÜEDAD IMPORTE MES X 15
Responsable Coordinación	2.017,13 €		26,82 €
Coordinador/a	1.320,15 €	133,35 €	26,82 €
Ayudante Coordinación	1.048,35 €	111,47 €	26,82 €
Jefe/a Administración	1.410,94 €	111,47 €	26,82 €
Oficial Administrativo	1.213,33 €	111,47 €	26,82 €
Auxiliar Administrativo	895,54 €	111,47 €	26,82 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	895,54 €	111,47 €	26,82 €

CONCEPTOS EXTRA:	€/HORA
Hora extra	10,58 €
Nocturnidad	1,92 €
Plus Domingo	4,80 €
Plus Festivo (14 anuales + 24 y 31 Dic)	4,80 €

PRECIO HORA BOLSA	9,15 € + pp antigüedad
-------------------	------------------------

**TABLAS SALARIALES 2021**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE IMPORTE MES X 15	ASISTENCIA IMPORTE MES X 12	PLUS ANTIGÜEDAD IMPORTE MES X 15
Responsable Coordinación	2.029,23 €		26,98 €
Coordinador/a	1.328,07 €	134,15 €	26,98 €
Ayudante Coordinación	1.054,64 €	112,13 €	26,98 €
Jefe/a Administración	1.419,41 €	112,13 €	26,98 €
Oficial Administrativo	1.220,61 €	112,13 €	26,98 €
Auxiliar Administrativo	900,91 €	112,13 €	26,98 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	900,91 €	112,13 €	26,98 €

CONCEPTOS EXTRA:	€/HORA
Hora extra	10,64 €
Nocturnidad	1,93 €
Plus Domingo	4,82 €
Plus Festivo (14 anuales + 24 y 31 Dic)	4,82 €

PRECIO HORA BOLSA	9,20 € + pp antigüedad
--------------------------	-------------------------------

TABLAS SALARIALES 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE IMPORTE MES X 15	ASISTENCIA IMPORTE MES X 12	PLUS ANTIGÜEDAD IMPORTE MES X 15
Responsable Coordinación	2.059,66 €		27,38 €
Coordinador/a	1.348,00 €	136,16 €	27,38 €
Ayudante Coordinación	1.070,46 €	113,81 €	27,38 €
Jefe/a Administración	1.440,70 €	113,81 €	27,38 €
Oficial Administrativo	1.238,92 €	113,81 €	27,38 €
Auxiliar Administrativo	914,43 €	113,81 €	27,38 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	914,43 €	113,81 €	27,38 €

CONCEPTOS EXTRA:	€/HORA
Hora extra	10,80 €
Nocturnidad	1,96 €
Plus Domingo	4,89 €
Plus Festivo (14 anuales + 24 y 31 Dic)	4,89 €

PRECIO HORA BOLSA	9,34 € + pp antigüedad
--------------------------	-------------------------------