

**I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN****C. OTRAS DISPOSICIONES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO**

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro, el depósito y publicación del III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio adoptado en procedimiento de conciliación y mediación ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), con el Código de Convenio 7800235.

Visto el texto del Acta del SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA) en expediente CM/306/2009/CyL del día 27 de enero de 2010, por la que se acuerda el III CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN PARA LA ACTIVIDAD DE AYUDAA DOMICILIO, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

1.º– Ordenar la Inscripción de la citada Acta del SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA) por la que se acuerda el III CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN PARA LA ACTIVIDAD DE AYUDAA DOMICILIO, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General.

2.º– Disponer la publicación de la misma en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

3.º– Proceder al depósito de un ejemplar en este centro directivo.

Valladolid, 11 de febrero de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DIEZ MEDIAVILLA*

ACTA

En Valladolid a las 21:20 horas del día 27 de enero de 2010, ante D. Florián Alonso Fernández y D. José Fernández Rodríguez, en su condición de conciliadores-



mediadores del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), en el procedimiento seguido en el expediente arriba indicado, y según nombramiento del SERLA que consta en el citado expediente.

En fecha 3 de diciembre de 2009, se presentó la solicitud de inicio de procedimiento de conciliación-mediación frente a las Asociaciones ACLEAD (AZVASE, y ARQUITEMPO) Y ASADE (EULEN, CLECE, VALORIZA, SERVISAR Y GRUPO NORTE), presentada por D. Antonio Domingo Bodelón, en su condición de SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE U.G.T. DE CASTILLA Y LEÓN y por D.ª Inmaculada de Pablos Arranz, en su condición de SECRETARIA GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN, declarando interesada en la tramitación del procedimiento a la DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA DE LA GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES.

Conforme se establece en la referida solicitud, el conflicto puede dar lugar a convocatoria de huelga.

COMPARECEN

De una parte:

D.ª Emilia Pérez Fernández.

En representación de U.G.T.

D.ª M.ª Felisa García Alonso.

En representación de U.G.T.

D.ª Soraya Leonardo Hernández.

En representación de U.G.T.

D.ª Nuria Díaz Hernández.

En representación de U.G.T.

D. Abilio Crespo Miguel.

En representación de U.G.T.

D.ª Rosa Martín Santos.

En su condición de MIEMBRO DE LA MESA NEGOCIADORA.

D.ª Inmaculada de Pablos Arranz.

En representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEÓN.

D.ª M.ª Mar Benítez Rodríguez.

En su condición de MIEMBRO DE LA MESA NEGOCIADORA.

D.ª Isabel Céspedes.

En su condición de MIEMBRO DE LA MESA NEGOCIADORA.



D.^a Pilar Cañón Montañez.
En su condición de MIEMBRO DE LA MESA NEGOCIADORA.

D.^a M.^a Nieves García Maestro.
En su condición de MIEMBRO DE LA MESA NEGOCIADORA.

D.^a Pilar Fernández González.
En representación de U.G.T.

D.^a Rocio Díaz Zurdo.
En representación de U.G.T.

D.^a Inés Garcinuño Velayos.
En representación de CC.OO.

De otra parte:

D.^a Arancha Santos Muñoz.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D.^a Belén Iglesias Vicente.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D.^a Isabel Cabrera Puebla.
En representación de la ASOCIACIÓN ACLEAD.

D.^a Marta Almalé Marifons.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D.^a Silvia Muñoz Rodríguez.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D.^a Concha Masa.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D. Fernando Fernández-Kelly Escobedo.
En representación de la ASOCIACIÓN ACLEAD.

D. Valeriano López Afán.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

D. José Manuel Millán Calzada.
En representación de la ASOCIACIÓN ASADE.

Todas las partes se reconocen capacidad y poder suficiente para la negociación objeto de este conflicto.

Concluido el Procedimiento de Conciliación-Mediación entre las representaciones antes mencionadas, se levanta ACTA para hacer constar el siguiente ACUERDO:

Vigencia: 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2013.

Computar el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo en el ámbito rural, entre los diferentes núcleos urbanos, descontando los cinco minutos actuales y de la siguiente forma:

2010 -10%

2011-10%

2012-30%

2013-75%

Se buscará el criterio objetivo más adecuado para medir las distancias, de manera uniforme entre todos y en principio será por medio del sistema GOOGLE.

Aquellas personas que tengan condiciones más beneficiosas se mantendrán en tanto en cuanto no sean absorbidas por el desarrollo del propio convenio.

Incremento retributivo en todos los conceptos a excepción de lo tratado específicamente en este acuerdo.

2009: +1,4.

2010: + 0,8.

2011: IPC del 2010 mas 0,75%.

2012: IPC del 2011 mas 0,75%.

2013: IPC del 2012 mas 1%.

Abono de los 14 festivos más el día 24 y 31 diciembre durante el 2010 a la cantidad de 4,50 € la hora.

A partir del 2011 y durante toda la vigencia del convenio sería 4,50 € la hora para todos los domingos y festivos del año más el día 24 y 31 diciembre.

Se incluirían en el texto del nuevo convenio los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan incluir la nueva normativa sobre Ley de Igualdad y Violencia de Género, manteniendo los puntos que existen sobre conciliación laboral y familiar del actual convenio.

Cuando exista un desplazamiento fuera de su localidad habitual de trabajo, las empresas abonarán al trabajador/a la cantidad de 0,17 euros por kilómetro de recorrido; 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 precio del Kilometraje para los trabajadores que tengan que utilizar su vehículo personal, se regirán por la siguiente tabla:

2010	0,17 €/Km.
2011	0,18 €/Km.
2012	0,18 €/Km.
2013	0,19 €/Km.

Asistencia Letrada:

Las empresas facilitarán asistencia letrada a sus trabajadores en aquellos casos en que, como consecuencia de la prestación del SAD, los trabajadores fueran demandados por los usuarios.

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

Ámbito 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.

Se anexa el III Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de ayuda a domicilio y las tablas salariales.

El acuerdo alcanzado entre las partes tendrá, la eficacia de un convenio colectivo estatutario, según concurren, o no, los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante D. Florián Alonso Fernández y D. José Fernández Rodríguez, en su condición de conciliadores-mediadores del SERLA en el procedimiento de conciliación-mediación tramitado.

Firma conciliador-mediador Firma partes en conflicto

**III CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN
PARA LA ACTIVIDAD DE AYUDA A DOMICILIO**

CAPÍTULO PRIMERO

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.º- 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.º- 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.º- Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero del año 2009 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5.º- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente 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.º- 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; así mismo 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.º- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por 8 miembros, 4 en representación de los empresarios y 4 en representación de las centrales sindicales firmantes de este Convenio, pudiendo ir todos ellos acompañados con sus respectivos asesores.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria, a petición de cualquiera de las dos partes. La convocatoria deberá realizarse, como mínimo, con 10 días de antelación a la fecha de la citada reunión y con indicación del orden del día.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas y será necesario el voto por mayoría simple de cada una de ellas.

Para la resolución de todas aquellas cuestiones que en materia de desplazamientos puedan plantearse en atención a las dificultades especiales y/o de situación de alta montaña en que deba prestarse el servicio será necesario el voto de una mayoría cualificada superior al 75 por 100 de cada una de las partes representadas.

Artículo 8.º– Actualización de plantillas.

Las empresas vinculadas por este Convenio, elaborarán las correspondientes relaciones nominales de trabajadores/as 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.º– 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 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 los 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 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 dicha 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 formativos. 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:

- 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 las condiciones generales exigidas para tener derechos a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo 5 años a la exigida. Se podrá celebrar también para sustituir a los/as trabajadores/as que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación.

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 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 entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

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 1/1995, de 24 de marzo) 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 cumplan 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, ni para el 2% ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

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. Si el trabajador/a se encontrase en situación de incapacidad temporal en el momento que le correspondiese iniciar sus vacaciones, éstas quedarán suspendidas hasta que el trabajador/a sea dado de alta, fijándose de mutuo acuerdo, si fuese necesario, un nuevo período de disfrute, que podrá tener lugar como máximo hasta febrero del año siguiente.

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 con 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 del trabajador, 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) Los trabajadores tendrán derecho a permiso para asistir a consulta médica oficial, siempre referida al propio trabajador y siempre que el horario de la misma tenga lugar dentro de su jornada laboral.

Todos los permisos y licencias se disfrutarán mientras dure el hecho causante y de forma continuada.

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 una 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 2009: +1,4%.
- Año 2010: +0,8%.
- Año 2011: IPC real del año 2010 más 0,75%.
- Año 2012: IPC real del año 2011 más 0,75%.
- Año 2013: IPC real del año 2012 más 1%.

Incremento retributivo en todos los conceptos a excepción de aquellos artículos en los que se recogan 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 1.ª 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 2009, corresponde a la cantidad de 23,53 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.

Desplazamientos

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

Se computará el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo efectivo en el ámbito rural (diputaciones provinciales) entre los diferentes núcleos urbanos, descontando los cinco minutos actuales y de la siguiente forma:

En el año 2010 se abonará el 10% del tiempo de desplazamiento resultante.

En el año 2011 se abonará el 10% del tiempo de desplazamiento resultante.

En el año 2012 se abonará el 30% del tiempo de desplazamiento resultante.

En el año 2013 se abonará el 75% del tiempo de desplazamiento resultante.

Se buscará el criterio objetivo más adecuado para medir las distancias y los tiempos de manera uniforme entre todos. En principio será por medio del sistema google.

Aquellas personas que tengan condiciones más beneficiosas las mantendrán en tanto en cuanto no sean absorbidas por el desarrollo del propio convenio.

Kilometraje

Cuando exista un desplazamiento fuera de su localidad habitual de trabajo, las empresas abonarán al trabajador/a la cantidad de 0,17 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 precio del Kilometraje para los trabajadores que tengan que utilizar su vehículo personal, se regirán por la siguiente tabla:

2010	0,17 €/Km.
2011	0,18 €/Km.
2012	0,18 €/Km.
2013	0,19 €/Km.

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 reguadora 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 2009: 1,69 euros.

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

Para el resto de los años de vigencia, este plus se revalorizará en la misma cuantía que el resto de los conceptos retributivos.

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:

Año 2009: 4 €.

Año 2010: 4 euros (domingos).

En el año 2010 se considerarán como incremento de festivo los días 24 y 31 de diciembre abonándose, como los 14 festivos anuales (excluidos los domingos) a 4,50 euros la hora efectivamente trabajada para todos los trabajadores que presten su servicio en dichos días.

A partir del año 2011 y durante el resto de vigencia del convenio se abonarán a 4,50 euros la hora efectivamente trabajada para todos los domingos y festivos incluidos como incremento de festivo los días 24 y 31 de diciembre abonándose, para todos los trabajadores que presten su servicio en dichos días.

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 2009: 9.29 €.

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 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.– Cláusula de descuelgue.

Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo obligatoriamente en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización.

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

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

La solicitud de descuelgue deberá realizarse dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

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.

Habrán 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. Habrá 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. Apilación 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.



Artículo 20.– Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Como medida de fomento del empleo se conviene que el personal con sesenta y cuatro años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1.º y 2.º

CAPÍTULO VI

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 aquélla 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.

Todas las trabajadoras/es tienen el derecho a ser tratadas/os 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 halla 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.

Las empresas facilitarán asistencia letrada a sus trabajadores en aquellos casos en que, como consecuencia de la prestación del SAD, los trabajadores fueran demandados a los usuarios.

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

Artículo 24.- 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 25.- 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 VII

Artículo 26.- 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 (III 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 13 de mayo de 2000, 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:

- Disfrutar los permisos necesarios para acudir a exámenes oficiales, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 15 días, salvo que el trabajador/a no tenga conocimiento de la fecha del examen con dicha antelación.
- 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 VIII

Artículo 27.- 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. El 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 los 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 IX***Artículo 28.– 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 29.- 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 X**Artículo 30.– 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) Se dispondrá, 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 extrasalariales, 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 I 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.

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).

Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parte múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.
2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.
3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

4. Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.
5. En caso de que la madre y el padre trabajen, en el período de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. La opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.
6. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto certificado por los servicios médicos oficiales, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Excedencia por cuidado de familiares:

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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 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.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 tercio 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 desempeñe actividad retribuida.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso correspondiente 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.

Permisos retribuidos:

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y media hora al final de la jornada. Asimismo podrá optar de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluyen dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

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.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. 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.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento. Y siempre que sea conocida tal circunstancia por la empresa y de forma fehaciente.



- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

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.

Vacaciones:

En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, le será de aplicación lo determinado en el artículo 12.4 del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO - CASTILLA Y LEÓN

TABLAS SALARIALES 2008 (publicada «B.O.C. y L.» 18/4/2008)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SAL. BASE X15	PLUS ASISTENCIA X12	PLUS ANTIGÜEDAD X15
Responsable Coordinación	1.745,58 €		23,21 €
Coordinador	1.142,43 €	115,40 €	23,21 €
Ayudante Coordinación	907,22 €	96,46 €	23,21 €
Jefe Administración	1.221,00 €	96,46 €	23,21 €
Oficial Administrativo	1.049,98 €	96,46 €	23,21 €
Auxiliar Administrativo	774,98 €	96,46 €	23,21 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio	774,98 €	96,46 €	23,21 €

Conceptos Extra: €/hora:
 Hora Extra: 9,16 €
 Nocturnidad: 1,67 €
 Plus Festivo: 4,00 €

TABLAS SALARIALES 2009

CATEGORÍA PROFESIONAL	SAL. BASE X15	PLUS ASISTENCIA X12	PLUS ANTIGÜEDAD X15
Responsable Coordinación	1.770,02 €	- €	23,53 €
Coordinador	1.158,42 €	117,02 €	23,53 €
Ayudante Coordinación	919,92 €	97,81 €	23,53 €
Jefe Administración	1.238,09 €	97,81 €	23,53 €
Oficial Administrativo	1.064,68 €	97,81 €	23,53 €
Auxiliar Administrativo	785,83 €	97,81 €	23,53 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio	785,83 €	97,81 €	23,53 €

Conceptos Extra: €/hora:
 Hora Extra: 9,29 €
 Nocturnidad: 1,69 €
 Plus Festivo: 4,00 €

**TABLAS SALARIALES 2010**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SAL. BASE X15	PLUS ASISTENCIA X12	PLUS ANTIGÜEDAD X15
Responsable Coordinación	1.784,18 €	- €	23,72 €
Coordinador	1.167,69 €	117,95 €	23,72 €
Ayudante Coordinación	927,28 €	98,59 €	23,72 €
Jefe Administración	1.248,00 €	98,59 €	23,72 €
Oficial Administrativo	1.073,20 €	98,59 €	23,72 €
Auxiliar Administrativo	792,12 €	98,59 €	23,72 €
Auxiliar Ayuda a Domicilio	792,12 €	98,59 €	23,72 €

Conceptos Extra: €/hora:**Hora Extra:** 9,36 €**Nocturnidad:** 1,71 €**Plus Domingo:** 4,00 €**Plus Festivo:** 4,50 €*14 anuales + 24 y 31 de dic*