



CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE BIZKAIA

CAPITULO I

NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

Artículo I.-Partes que conciertan el convenio colectivo.

Las partes integrantes de la firma de este Convenio Colectivo son, de una parte la Asociación de Empresas de Gestión del SAD en Bizkaia y, de otra, los sindicatos, CC.OO., ELA, UGT y LAB.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo II.- Ambito funcional, territorial y personal

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica dedicadas a la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las unidades productivas dedicadas a dicha actividad, aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

El presente Convenio es de carácter Territorial, afectando a todas las empresas que presten su servicio en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de la totalidad de las Auxiliares Domiciliarias incluidas en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los párrafos precedentes.

Artículo III.- Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de Enero de 2002 al 31 de Diciembre de 2004. Retro trayéndose los efectos de los conceptos salariales al 1 de Enero de 2002 y entrando en vigor los efectos de los conceptos no salariales a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo IV. Prórroga y denuncia

El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de Octubre de 2004, y hasta no se logre otro acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Artículo V.- Comisión Paritaria

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se procederá a la creación de una comisión Mixta Paritaria constituida por representantes de la Asociación de Empresas de Gestión del SAD en Bizkaia y de los sindicatos firmantes del Convenio.

Las funciones de esa comisión serán las de interpretar y aplicar los contenidos expuestos en el Convenio.

La composición de esta Comisión será:

- Cinco miembros como máximo, por cada parte. Existirán de igual forma, dos suplentes.
- Las partes podrán ir acompañadas de dos asesores como máximo.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes o cuando así lo acuerden entre sí.

CAPITULO II

INICIACIÓN, DETERMINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo VI.- Ingreso y nuevas contrataciones

Se prioriza la contratación directa por parte de las Empresas, sin renunciar a la utilización de otros mecanismos de contratación en materia de colocación cumpliendo con la Legislación Vigente.

En relación a las nuevas contrataciones, las empresas podrán realizarlas respetando los contenidos recogidos en el primer párrafo del presente artículo, una vez cumplidos los compromisos adquiridos con aquellos trabajadores a quienes se les haya reducido su jornada laboral inicial y exista acuerdo de reducción entre las partes.

- a) En el supuesto de aumentarse las horas de servicio concertadas por parte de las instituciones con la empresa adjudicataria del servicio, o se produzcan bajas definitivas de personal que presta el servicio, estas horas serían destinadas a cubrir los compromisos adquiridos por aquellos trabajadores/as a

quienes se las haya reducido su jornada, hasta completar la jornada inicial que presentaban sus contratos anteriormente a la reducción. En el caso que este supuesto se esté dando en alguna empresa sin que se haya llevado a efecto, ésta estará obligada a cumplir lo establecido en este apartado en el plazo improrrogable de dos meses a partir de la firma del convenio.

- b) Completadas las jornadas iniciales de las trabajadoras, en caso de seguir existiendo excedente de horas de servicio a prestar por la empresa adjudicataria, las trabajadoras fijas que presenten contratos iniciales con jornada inferior a las 30 horas de trabajo semanal que deseen aumentar sus horas de contrato, deberán solicitarlo por escrito en su empresa, la cual discrecionalmente atenderá la solicitud conforme a lo dispuesto en el art. 12,e del Estatuto de los trabajadores, debiendo ésta informar a los R.L.T.
- c) Estabilidad de plantillas: las empresas se obligan a mantener como mínimo el nº de contratos indefinidos que recibieron en la adjudicación hasta el final de la misma. Las empresas que a la firma de este convenio no cumplan esta obligación dispondrán de un mes para su cumplimiento.
- d) El criterio para la transformación de contratos temporales en fijos, será el siguiente: Tendrá prioridad para acceder a contrato indefinido quien estando contratado/a temporalmente logre una mayor puntuación según el siguiente baremo:
- Cada año de servicio acumulado: 0,5 puntos, con un máximo de 6 puntos
 - Titulación adecuada: 1 puntos
 - Euskera: 1 punto
 - Otros: máximo 2 puntos
- e) Ingresos y nuevas contrataciones. Las empresas contratarán al personal de nuevo ingreso de forma directa, utilizando prioritariamente personal que conste en las bolsas de trabajo. Si por causa alguna no hubiera personal disponible en dicha lista, éstas podrán recurrir a otro modo de contratación dentro de la legalidad vigente atendiendo al principio de igualdad y no discriminación.
- f) Contratación. En materia de contratación, la Comisión Mixta Paritaria atendida por una comisión de expertos, desarrollará los contenidos de esta materia adaptándolos al sector dentro de los límites previstos en la Ley.

Artículo VII.- Calendario Laboral

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas conjuntamente con sus delegados de personal o comités de empresa, elaborarán el calendario laboral que habrá de exponerse en el tablón de anuncios, en el que constarán los días festivos y laborables del año correspondiente, así como los períodos vacacionales.

Artículo VIII.- Características, condiciones de trabajo y funciones del Servicio de Ayuda a Domicilio.

1º.- Es un servicio Comunitario de carácter social que, mediante personal preparado, formado y supervisado, realiza actividades de carácter preventivo, educativo y asistencial a familias y/o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y/o afectivo, intentando que los usuarios puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

2º.- A cada Auxiliar se le informará personalmente por escrito al inicio (72 horas máximo) de cada servicio de las características de éste y de las prestaciones a realizar en el mismo. Esta información incluirá así mismo las situaciones de riesgo conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Cuando surja un problema grave entre auxiliar y Beneficiario el/ella trabajador/a podrá solicitar la intervención de los responsables de su empresa para la solución del problema suscitado.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infectocontagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa en base a la información que les sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá de observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio.

De la información globalizada de estos casos, se dará cuenta a los Delegados de prevención y al comité de Empresa o Delegado de Personal.

3º.- Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Las tareas a realizar vendrán recogidas en los pliegos de condiciones que regulan las adjudicaciones del SAD establecidos por las instituciones con las que se contrate. Expuestas de forma general, las funciones competentes del Auxiliar de Ayuda a Domicilio serán:

a) Trabajos generales de la atención en el hogar:

- 1.- Limpieza de vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por el técnico responsable.
- 2.- Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería (si existiera).
- 3.- Realización de compras domésticas a cuenta del usuario del servicio.
- 4.- Cocinados de alimentos o traslados 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 de 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 o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
- 7.- Apoyo, en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.

Artículo IX.- Jornada y horarios

Se establece una jornada ordinaria de 30 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual, cuya prestación se realizará de lunes a viernes, desde las 6:00 horas a las 22:00 horas.

Se entiende por jornada completa aquella que supone 30 horas semanales de contrato.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 7 horas diarias. Si podrá hacerlo una vez superado el período de prueba cuando exista un acuerdo entre las partes (empresa/trabajador/a). Esta posibilidad no podrá recogerse en el contrato de trabajo, en caso contrario se considerará nula.

- Trabajo a turnos: Cuando existan trabajadoras/es que soliciten la realización de trabajo en régimen de turnos de mañana o tarde –con el objeto de realizar toda su jornada diaria concentrada – éstas comunicarán su solicitud a empresa y R.L.T. simultáneamente. La empresa resolverá razonadamente en el plazo de un mes y las discrepancias serán tratadas entre empresa y R.L.T.
- **Se considerarán:**
 - **Horas con nocturnidad.** Serán las realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.
 - **Horas festivas y/o extraordinarias.**

Serán las realizadas sábado, domingo y festivos, así como las que sobrepasen la jornada de 30 horas semanales en cómputo mensual dinámico.

Todas estas excepciones a la jornada ordinaria expuesta en el primer párrafo del presente artículo se regularán, en materia retributiva, según:

- **Retribución de la hora nocturna:** se incrementará un 25% sobre el valor de la hora ordinaria o será compensado por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- **Retribución de la hora extraordinaria o festiva:** se incrementará un 75% sobre el valor de la hora ordinaria o será compensado por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Tendrán consideración de trabajo efectivo las horas que se dediquen a la asistencia y atención directa a los usuarios beneficiarios del servicio.

La opción entre retribución o disfrute será de la trabajadora con la limitación de que en caso de optar por el disfrute en una fecha, el nº de trabajadoras que puedan ejercer esa opción y en esa fecha, nunca superará el 10% de las trabajadoras fijas y en activo con que cuenta la empresa en la adjudicación que corresponda.

Artículo X.- Vacaciones

- El período de vacaciones anuales retribuidas de cada trabajador/a será de 30 días naturales. Siempre que se disfruten en un solo período de forma ininterrumpida deberán incluir como mínimo 21 días laborables (de lunes a viernes).
- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.
- En el caso de finalización del contrato sin haber disfrutado del período de vacaciones, a los efectos de liquidación de dichos días se establece que la fórmula de pago sea:

$$\frac{\text{Días cotizados en el año} \times 30}{335} = \text{días liquidables} \times \text{vacaciones}$$

335

- Las vacaciones no podrán iniciarse ni en domingo, ni en festivo, ni en víspera de ambos.
- Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una hospitalización de tres o más días que llevase aparejada una situación de I.T., las vacaciones quedarían interrumpidas. Una vez en situación de “alta” se reiniciará el período de disfrute por el tiempo que restase, siempre que sea dentro del año natural.

CAPITULO III

MODIFICACIONES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo XI.- Adscripción – subrogación del personal.

Primero.-

Al término de la concesión de una contrata del Servicio de Ayuda a Domicilio, las auxiliares domiciliarias de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva empresa titular de la contrata, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadoras/es en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de seis meses.
- b) Trabajadoras/as que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos, accidentados, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o sustitución análoga, etc...) y que reúnan, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadoras/es que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado a) y b).

Segundo.-

En los supuestos que por motivos laborales se haya procedido a la reducción de las jornadas laborales de los trabajadores/as, mediante la aplicación del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, tales condiciones serán subrogadas por la empresa adjudicataria debiendo de respetar exclusivamente los compromisos referidos a las jornadas de trabajo, establecidos en el documento de acuerdo de reducción redactado por la empresa saliente y los trabajadores/as subrogados/as, siempre y cuando las circunstancias que motivaron tal medida se sigan manteniendo, quedando excluidos de tal condición aquellos trabajadores que no hayan accedido a la reducción de forma voluntaria.

A tal efecto se desarrollará un formato de expediente de reducción que habrá de tener carácter general de aplicación por parte de la totalidad de empresas que se incluyan en el ámbito territorial y funcional del presente convenio. Dicha función de redacción recaerá en la Comisión Paritaria.

Tercero.-

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

- a) Certificado del organismo competente a estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad de la plantilla de trabajadoras/es a subrogar, lo siguiente:
 - Apellidos y nombre
 - D.N.I.
 - Nº de la Seguridad Social
 - Tipo de contrato
 - Antigüedad
 - Jornada y horario
 - Fecha de disfrute de las vacaciones.
 - Otras condiciones y pactos.
- c) Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos seis meses de la totalidad de trabajadoras/es a subrogar.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- e) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga de los trabajadores/as que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

Cuarto.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo, dicho personal se adscribirá a la nueva empresa adjudicataria.

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

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

Artículo XII.- Licencias retribuidas y no retribuidas.

Licencias Retribuidas

Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos/as.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad o intervención quirúrgica graves o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por los motivos de los apartados b) y c) se necesite realizar un desplazamiento fuera de la CAPV, el plazo será de cinco días.

Esta licencia podrá ser fraccionada y utilizada durante los diez días siguientes al hecho causante o durante la duración de este si fuera superior a los diez días.

A los efectos de esta licencia queda equiparada la enfermedad grave con la hospitalización.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable al respecto.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser acumulada al final del permiso de maternidad a voluntad de la trabajadora.

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

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

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

- g) Las trabajadoras que precisaran acudir al médico especialista en horas de trabajo tendrán derecho a licencia y se deberá de solicitar con previo aviso y justificación suficiente para la empresa, siendo competencia de ésta la organización y prestación del servicio.
- h) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) En cuanto a licencias por adopción o acogimiento, así como en preparación pre-parto se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Licencias no retribuidas.-

Podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a los diez días naturales ni superior a los seis meses en un período de un año.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permita las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud.

Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a los diez días de duración, previa justificación a la empresa.

Estas últimas y hasta un máximo de cinco días de duración, cuando se soliciten para la realización de “asuntos propios, graves y justificados”, mantendrán la cotización a la Seguridad Social, debiendo la trabajadora preavisar con una semana de antelación. El uso de esta licencia no podrá ser reiterada durante el año natural.

Artículo XIII.- Conciliación de la vida laboral y familiar

Se da por reproducido el texto de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar como derecho mínimo.

Artículo XIV.- Excedencias

Los trabajadores con, al menos un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a una excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo por un plazo superior a un año e inferior a los cinco años.

Los trabajadores/as con, al menos, un año de servicio en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco años, conservando únicamente un derecho preferente de reingreso en la empresa en caso de existir vacantes de igual o similar categoría en la misma.

La excedencia forzosa mantendrá el cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el resto de las cuestiones relacionadas con la excedencia se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONÓMICO

Artículo XV.- Conceptos salariales

1.- Salario base. El salario base será el fijado en las tablas salariales que se adjuntan en Anexo I. Si se realizara una jornada inferior a la completa, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

2.- Revisión salarial. Para el año 2004 el salario base bruto mensual será el resultado de aplicar al salario base bruto 2003 un incremento equivalente al porcentaje que suponga el IPC 2003 de la C.A.V. más 1 punto. Todo ello según la siguiente tabla:

Año	Salario bruto/mes (Aux. domiciliaria)
2002	913,48 €
2003	954,59 €
2004	954,59 € más el (IPC – 2003 + 1) % de la C.A.V.

3.- Atrasos de salario base: Los trabajadores que hayan trabajado a jornada completa y sin interrupción desde el 1 de Enero de 2002 hasta el 30 de Junio de 2003, recibirán una cantidad bruta de 135 € como liquidación de los haberes pendientes, siempre que los sueldos cobrados en 2002 y 2003 hubieran resultado actualizados con el 2,7% y el 4% respectivamente. Para los demás supuestos (jornadas parciales, menor permanencia en las empresa, o menor o ninguna actualización de salarios) los haberes pendientes se calcularán por diferencia entre lo percibido y lo devengado según la tabla superior.

4.- Pagas extraordinarias. Todo el personal afectado a este convenio percibirá, en proporción a la jornada, tres pagas extraordinarias en cuantía de treinta días de salario base.

La fecha de pago establecida para el abono de estas gratificaciones será: dentro de los cinco primeros días hábiles de la segunda quincena del mes correspondiente a cada una de ellas, es decir Abril (media paga), Julio (paga completa), Octubre (media paga) y Diciembre (paga completa).

El devengo de estas gratificaciones será el primer semestre natural en curso para la paga de Julio, el segundo semestre natural, en curso para la paga de Diciembre y el año natural en curso para las dos medidas pagas (Abril y Octubre).

5.- Abono de nóminas mensuales. El abono de las nóminas mensuales se hará dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes. Cuando reiteradamente la empresa incumpla el plazo de pago deberá hacer frente a una penalización. Si en el transcurso del año se produjera un retraso en el abono de nóminas (mensuales o pagas extras) en más de tres ocasiones, a partir de la tercera cada día de retraso devengará el abono de 6 € por cada día de retraso en concepto de indemnización por mora.

6.- Antigüedad.

Se abonará un plus por antigüedad de 1,6 €/mes por trienio con efecto desde el 1 de enero de 2002. La antigüedad reconocida es la fecha en que fueron dados de alta en la primitiva empresa y que debe ser recogida en la nómina de cada trabajador/a. A efectos de abono de este plus, no se reconocerá antigüedad mayor que el 1 de

Enero de 1990, de tal manera que hasta el 31 de Diciembre de 2001, pueda reconocerse un máximo de cuatro trienios.

La cantidad de 1,6 € será de aplicación para los pluses correspondientes a 2002 y 2003, en 2004 dicha cantidad de incrementará con el mismo porcentaje que sea de aplicación al salario base.

7.- Abono del tiempo de desplazamiento y disponibilidad.

A partir del 1 de Julio de 2003, todos/as los auxiliares domiciliarios percibirán una retribución adicional equivalente a un minuto para cada uno de los servicios realizados efectivamente (0,17 €), en concepto de complementos por desplazamientos y disponibilidad.

En 2004, este complemento a percibir, será el equivalente a dos minutos por servicio efectivamente realizado.

En concepto de liquidación por este concepto, referido al tiempo transcurrido entre el 1 de Enero de 2002 y el 30 de Junio de 2003, los trabajadores/as que hayan trabajado a jornada completa y sin interrupción durante este tiempo, percibirán una cantidad bruta de 270 €. En los demás supuestos, la cantidad a percibir será proporcional al tiempo trabajado y a la jornada realizada.

Artículo XVI.- Conceptos extrasalariales.

Serán abonados todos los gastos de viaje entre los domicilios de los usuarios del servicio siempre que la distancia entre ellos sea igual o superior a dos kilómetros.

Los gastos de viaje correspondientes al desplazamiento entre el domicilio de la auxiliar y el primer beneficiario, y el domicilio del último beneficiario y el domicilio de la auxiliar, se abonarán siempre y cuando la distancia en tales supuestos sea igual o superior a tres kilómetros. Asimismo, estos gastos serán abonados siempre y cuando la auxiliar resida en el mismo Municipio en el que presta el servicio, no abonándose en ningún caso gastos correspondientes a distancias que excedan los límites territoriales del Municipio.

Caso de precisar la utilización de vehículo propio, se abonará a razón de 0,20 €/km., sino hubiera transporte público. En el caso de que éste existiera se abonará exclusivamente el costo de este transporte, aunque sea utilizado el vehículo propio.

Artículo XVII.- Ropa de trabajo.

Las/os auxiliares de Ayuda a Domicilio dispondrán de un uniforme de trabajo, para el ejercicio de sus funciones, que la empresa facilitará anualmente a los/as trabajadores/as, y que consistirá en dos batas de trabajo y dos pares de zapatillas, o un pantalón y chaqueta y un par de zuecos, como máximo siempre a criterio de la empresa.

Igualmente las empresas quedan obligadas a conceder siempre que se estime necesario, guantes y mascarillas como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que los/as auxiliares realicen.

CAPITULO V OTROS

Artículo XVIII.- Bajas por Incapacidad Temporal (IT) y Maternidad

• Accidente laboral y enfermedad profesional:

A partir del 1 de Julio de 2003 se reconoce un complemento de retribución hasta el 100% a las bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo propio de la actividad desarrollada (traumatismos, quemaduras, y similares), no contemplándose como tales las bajas por lumbalgias, fatiga laboral, stress o accidentes "in itinere".

El resto de situaciones de IT por accidente laboral no cubiertos al 100% en el párrafo anterior será del 100% siempre que no se supere el 4% de absentismo laboral interanual de la plantilla, por centros de trabajo, abonándose los complementos a los que hubiera lugar en la primera nómina del año siguiente. Se considerará absentismo, a efectos de contabilizar el porcentaje anual del mismo, todas aquellas ausencias del puesto de trabajo, exceptuando las referidas a permisos sindicales y bajas por maternidad.

Si se supera el mencionado 4%, las retribuciones salariales relativas a este concepto, se abonarán de acuerdo a lo establecido en la ley General de la Seguridad Social.

Enfermedad común y accidente no laboral

Las retribuciones salariales relativas a este concepto serán las estipuladas en la Ley General de la Seguridad social.

En la primera situación de I.T. del año, el trabajador recibirá por parte de la empresa un subsidio del 60% de su base de cotización en los 3 primeros días. Esta compensación se realizará únicamente en el primer período de I.T., aplicándose la ley General de la Seguridad Social en los demás periodos de I.T. que presente el trabajador a lo largo del año.

Maternidad.

Las retribuciones salariales relativas a este concepto serán las estipuladas en la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso retribuido de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple hasta 18 semanas.

Protección a la Maternidad: Cuando el desempeño de las funciones habituales pueda implicar riesgo para una trabajadora en período de gestación y/o para el feto y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta ocupará un servicio de menor esfuerzo físico y riesgo hasta su reincorporación al trabajo.

La reincorporación deberá realizarse respetándose las condiciones anteriores de la jornada de trabajo.

Se procurará, siempre que sea posible acceder a tal petición por parte de la empresa, que la trabajadora disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición y todo ello sin perjuicio en lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

Artículo XIX.- Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real decreto 1194/1985 del 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, se aplicará lo establecido en la Ley Vigente.

Artículo XX.- Formación

La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as del sector, es un objetivo prioritario, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio a elaborar los planes de formación oportunos.

Cuando los cursos de formación se impartan fuera del municipio en el que presta sus servicios, la trabajadora percibirá el importe del gasto en transporte originado por su asistencia a los mismos.

Artículo XXI.- Contrato de relevo

Se impulsará la aplicación del “contrato de relevo” siempre que ello no conlleve un costo económico para las empresas.

CAPITULO VI

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo XXII.- Derechos de la representación colectiva.

a) Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Cada uno de los miembros de dichos órganos, dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores:	15 horas
De 101 a 250 trabajadores:	20 horas
De 251 a 500 trabajadores:	30 horas
De 5001 a 750 trabajadores:	35 horas
De más de 750 trabajadores:	40 horas

c) La elección de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa se realizarán por centro de trabajo, entendiéndose como tal cada adjudicación de servicio de ayuda a domicilio, realizada tanto en municipios como en mancomunidades.

Los Delegados/as de Personal miembros de Comité de Empresa de una misma Sección Sindical, y de una misma empresa podrán acumular su crédito horario en uno o varios delegados.

d) Los representantes de los trabajadores podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa para comunicaciones de carácter laboral y sindical, dentro de los locales de la empresa.

e) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2 y TC de cuotas de cotización a la seguridad social del último mes.

f) Las/os delegadas/os de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

g) El Comité de Empresa y las/os delegadas/os de personal tendrán las siguientes competencias:

1.- Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y evolución probable del empleo de la empresa.

2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones.

3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a.- Reestructuraciones de las plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

b.- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c.- Planes de formación profesional de la empresa.

d.- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e.- Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.

4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5.- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- Ejercer una labor:

a.- de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b.- de vigencia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

9.- Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

10.- Colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

h) Se reconoce al Comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

i) Ser consultados por la empresa para la elección de la Mutua de Accidentes que asumirá la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional para el conjunto de los trabajadores/as de la empresa, siendo la decisión última competencia de la empresa.

Artículo XXIII.- Derechos de asamblea

Los trabajadores de la misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por las/os delegadas/os de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadoras/es no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o las/os delegadas/os de personal mancomunadamente, que responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas ajenas a la empresa. Solo podrán tratarse en ellas asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y el orden del día y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando las/os trabajadoras/es en turno, por insuficiencia de locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente, toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo XXIV.- Procedimiento de resolución de conflictos (PRECO II).

Si existieran distintas interpretaciones entre las partes a los artículos de este Convenio, pasarán a la Comisión Paritaria que estudiará el asunto y en caso de persistir el desacuerdo, podrá someterse el mismo al procedimiento de resolución de conflictos.

Artículo XXV.- Prevención de riesgos.

Se estará en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo XXVI.- Revisión médica.

Todas las empresas estarán obligadas a realizar una revisión médica anual a todas sus trabajadoras.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Abono de las cantidades devengadas.

Las cantidades devengadas por aplicación del Laudo integrado en el contenido de este convenio deberán ser satisfechas por las empresas a partir del momento en que sea de obligado cumplimiento el citado Laudo. Tendrá preferencia en el tiempo el pago a aquellos trabajadores/as que habiendo devengado estas cantidades, no se encuentren ya trabajando en las empresas contratantes como consecuencia de finalización de sus contratos.

En todo caso, se fija el 15 de noviembre del presente año – 2003- como fecha límite para hacer efectivas las cantidades devengadas a las trabajadoras.

2.- Las empresas en la medida que sea posible negociarán con los Ayuntamientos y Mancomunidades el poder restringir el horario de prestación del servicio los días 24 y 31 de diciembre, siempre que esto no sea motivo de conflicto para ambas partes.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

AÑO	Salario bruto/mes (15 pagas/año)	Tiempo desplazamiento y disponibilidad	Antigüedad (15 pagas/año)
2002	913,48 euros	1 minuto/servicio 0,17 €/minuto/servicio	1,6 € trienio/mes
2003	954,59 euros	1 minuto/servicio 0,17 €/minuto/servicio	1,6 € trienio/mes
2004	954,59 euros + (IPC – 2003 de CAV +1 %)	2 minutos/servicio	1,6 € + (IPC – 2003 de CAV + 1%)

