

II Conveni col·lectiu
d'empreses i treballadors/es
d'atenció domiciliària
i Treball Familiar
de Catalunya



Associació Empresarial
de la Iniciativa Social
de Catalunya

Sumari

Capítol 1 Àmbit d'aplicació ————— pagina 4

- Article 1 Àmbit funcional
- Article 2 Àmbit territorial
- Article 3 Àmbit personal
- Article 4 Àmbit temporal
- Article 5 Denúncia i revisió
- Article 6 Garantia ad personam
- Article 7 Comissió negociadora
- Article 8 Comissió paritària

Capítol 2 ————— pagina 9

- Article 9 Organització i temps de treball

Capítol 3 Moviments de personal ————— pagina 10

- Article 10 Contractació
- Article 11 Observatori de l'ocupació i les qualificacions
- Article 12 Període de prova
- Article 13 Ingress i provisió de vacants
- Article 14 Feines de categoria superior i inferior
- Article 15 Cessaments a l'empresa

Capítol 4 Formació professional ————— pagina 16

- Article 16 Principis generals
- Article 17 Objectius de la formació

Capítol 5 Salut laboral ————— pagina 18

- Article 18 Salut laboral
- Article 19 Drogodependències
- Article 20 Vigilància de la salut
- Article 21 Roba de feina i equips de protecció individual
- Article 22 Protecció de la maternitat

Capítol 6 Jornada laboral, festes i vacances pagina 23

- Article 23 jornada
- Article 24 Vacances
- Article 25 Jubilació als 64 anys

- Article 26 Jubilació als 65 anys
- Article 27 Jubilació parcial
- Article 28 Jubilació voluntària als 60 anys

Capítol 7 ————— pagina 28

- Article 29 Estructura retributiva
- Article 30 Hores extraordinàries
- Article 31 Festivitat i nocturnitat
- Article 32 Bestretes
- Article 33 Rebuts de salaris

Capítol 8 ————— pagina 31

- Article 34 Llicències
- Article 35 Llicències no retribuïdes
- Article 36 Excedències
- Article 37 Excedència forçosa
- Article 38 Excedència especial per maternitat i cura de familiars
- Article 39 Reducció de la jornada per motius familiars

Capítol 9 ————— pagina 36

- Article 40 Drets sindicals

Capítol 10 ————— pagina 40

- Article 41 Règim disciplinari
- Article 42 Tramitació i prescripció
- Article 43 Infraccions de l'empresa

Capítol 11 Solució extrajudicial de conflictes laborals pagina 44

- Article 44 Tribunal Laboral de Catalunya

Capítol 12 Adscripció-subrogació del personal pagina 46

- Article 45 Adscripció del personal a les empreses de servei d'ajuda a domicili
- Article 46 Pacte de repercussió i competència deslleial
- Article 47 Pòlissa d'assegurança d'accident laboral
- Article 48 Reserva de places per a disminuïts
- Disposicions addicionals
- Annex



Capítol 1

Secció 1-Àmbit d'aplicació

• Article 1 Àmbit funcional

Queden adscrites a aquest Conveni totes les empreses de caràcter privat i d'iniciativa social, **independentment de la seva fórmula jurídica, que prestin serveis d'ajuda a domicili a la comunitat autònoma de Catalunya.**

L'atenció domiciliària es defineix com a servei comunitari de caràcter social bàsic i polivalent prestat per professionals, que té l'objectiu de restablir i/o incrementar el nivell de benestar físic, psicològic, social i afectiu de les persones que en són destinatàries, tant al seu domicili com als centres assistencials propis dels concerts amb les empreses de l'àmbit de l'atenció domiciliària.

• Article 2 Àmbit territorial

Aquest Conveni s'aplica a tot el territori de Catalunya.

• Article 3 Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tot el personal en règim de contracte de treball i les empreses incloses en l'àmbit territorial i en el funcional.

• Article 4 Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment en què sigui signat per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial.

La seva durada és de 4 anys, és a dir, des de l'1 de gener de 2001 fins al 31 de desembre de 2004.

Té efectes retroactius a comptar de l'1 de gener de 2001.

• Article 5 Denúncia i revisió

Aquest Conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos abans del termini de la seva vigència.

Una vegada denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre el nou, s'entén que el Conveni queda prorrogat provisionalment fins que s'arribi a un acord exprés.

• Article 6 Garantia ad personam

Cal respectar les condicions superiors i més beneficioses individuals o col·lectives que els treballadors tinguin reconegudes quan entri en vigor aquest Conveni, tant si són de caràcter total com parcial.

Tot això sens perjudici del que preveu l'article 29.1, en matèria salarial, per a l'any 2004.

• Article 7 Comissió negociadora

La Comissió negociadora queda constituïda per 5 membres representants de les associacions empresarials representatives del sector i 5 membres de les organitzacions sindicals més representatives del sector signants d'aquest Conveni. La distribució dels seus membres és en funció de la proporció de la seva representativitat en el sector.

Ha de quedar constituïda dins del termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del Conveni, amb la mateixa representativitat numèrica d'ambdues parts. En aquesta mesa negociadora han d'actuar com a president/a i com a secretari/ària les persones que acordin els membres de la mesa per majoria de cadascuna de les representacions.

Tot això sens perjudici del que preveu la disposició addicional I.

• Article 8 Comissió paritària

La Comissió paritària ha d'entendre, obligatòriament i com a tràmit previ, en tots els dubtes i les divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni sens perjudici que, una vegada conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.



Les funcions de la Comissió paritària són:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació del que s'hi ha pactat.
- c) La de seguiment del conjunt dels acords.
- d) El control del sector i la detecció de les empreses que, incomplint la legalitat vigent, exerceixin una competència deslleial, i també la denúncia de les dites empreses davant les autoritats competents.

2. Els acords que adopti la Comissió paritària en qüestions d'interès general es consideren part d'aquest Conveni col·lectiu i han de tenir la seva mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords s'han de remetre a l'autoritat laboral perquè els registri.

3. La Comissió paritària es compon de 3 representants de les centrals sindicals i de 3 representants de l'associació empresarial signants del Conveni.

4. Reglament de funcionament

A) Reunions. La Comissió paritària s'ha de reunir: Per exercir les funcions assenyalades en els apartats a) i b) de l'acord precedent quan se li requereixi que intervingui.

En el cas de les funcions reflectides a l'apartat c), cada sis mesos.

Per al seguiment i el control de l'apartat d), cada mes durant el primer any i trimestralment a partir del segon any.

B) Convocatòria. La Comissió paritària pot ser convocada per qualsevol de les organitzacions signants, i a aquest efecte n'hi ha prou amb una comunicació escrita en què s'expressin els punts que s'han de tractar en l'ordre de dia, així com la data proposada.

La Comissió paritària s'ha de reunir dins del termini que aconsellin les circumstàncies en funció de la importància

de l'assumpte, però en cap cas no pot excedir els 30 dies comptats a partir del requeriment.

Si, una vegada complert aquest termini, la Comissió paritària no s'ha reunit, s'entendrà que s'ha esgotat la intervenció d'aquesta Comissió paritària, i l'interessat podrà dur a terme les accions que consideri pertinents.

C) Quòrum-assessors. La Comissió es considera vàlidament constituïda quan hi assisteix la majoria simple de cada representació. Les parts poden acudir a les reunions acompanyades per assessors.

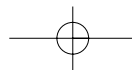
D) Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requereixen, en tot cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. Cal aixecar acta de cada reunió, la qual ha de ser signada per la persona que actuï com a secretari/ària i per un representant de cada part.

E) Domicili. A l'efecte de notificacions i convocatòries, el domicili de la Comissió es fixa al domicili de Barcelona situat a la seu social de:



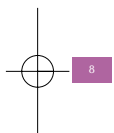
Via Laietana, 54 1er Pis 08003 Barcelona
Tel. 93 268 22 22 -Fax 93 268 85 68
email:is_aeisc@terra.es

Obligatorietat de sotmetiment a la Comissió paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes les qüestions d'interès general que se suscitin abans de la via judicial o administrativa, sens perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.



En el cas de les empreses i els treballadors/es no associats o afiliats a les organitzacions signants del Conveni que vulguin formular alguna consulta o que necessitin la intervenció de la Comissió mixta paritària, si la consulta genera despeses, aquestes seran a càrrec del sol·licitant.

F) Composició. La Comissió paritària es compon de 3 representants de l'associació empresarial i de 3 representants de les centrals sindicals que hagin signat el Conveni.



8

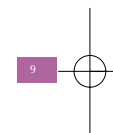
Capítol 2

•Article 9 Organització i temps de treball

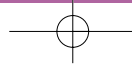
L'organització de la feina és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb aquest Conveni col·lectiu i amb la legislació vigent que aquestes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

En tot cas, la representació del personal té, en allò que tingui relació amb l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels treballadors i la resta de la legislació vigent.

Independentment del que disposa el paràgraf anterior, quan s'estableixin o es modifiquin les condicions laborals que afectin un col·lectiu, cal informar-ne la representació legal del personal.



9



Capítol 3

Moviments de personal

• Article 10 Contractació

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions estable que beneficiï tant les empreses com els treballadors i que contribueixi a la competitivitat de les empreses, la contractació de personal (amb subjecció a la legalitat vigent) pot ser:

Contracte indefinit: és el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquireix la condició de personal fix, independentment de quina hagi estat la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagi estat donat d'alta a la Seguretat Social, una vegada hagi transcorregut un termini igual al que s'estableix legalment per al termini de prova, així com el personal amb un contracte temporal celebrat en frau de llei.

Contractes eventuals que es concertin per atendre les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques, els excessos de comandes, que contempla l'article 15.1.b de l'Estatut dels treballadors (RD legislatiu 1/1995, de 24 de març). Poden tenir una durada màxima de 13 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si se subscriuen per un període inferior a la durada màxima permesa, es poden prorrogar, una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

A causa de la naturalesa de l'activitat del sector, s'entén que es produeixen les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques i excés de producció quan se supera el 75% de la capacitat autoritzada legalment per les autoritats per al servei contractat.

Contractes en pràctiques: no poden ser inferiors a 12 mesos, i es poden prorrogar en períodes de 6 mesos fins

al màxim del límit legal. Les retribucions d'aquests contractes han de ser, com a mínim, del 80% de la categoria per a la qual es contractin per a aquestes modalitats, i el personal contractat en pràctiques no pot superar el 5% de la plantilla.

Contractes formatius: no poden ser inferiors a 12 mesos, i es poden prorrogar en períodes de 6 mesos fins al màxim legal. Les retribucions d'aquests contractes han de ser, com a mínim, del 80% de la categoria per a la formació de la qual siguin contractats, sense que, en cap cas, sigui inferior al que s'hagi establert legalment; no es pot fer a majors de 20 anys, i el personal contractat per formació no pot superar el 5% de la plantilla.

La Comissió paritària del Conveni és l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, mitjançant la modalitat de pràctiques i formació. Així mateix, ha de vetllar pel compliment del Reial decret 2317/1993, de 29 de desembre de 1993, quant a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.

Contracte d'obra o servei determinat: les contractacions fetes a l'emparedat d'aquest contracte han de suposar un servei concret i determinat que inclogui l'objecte i la causa de la relació laboral. És a dir: serveis específics que es puguin concretar fàcilment en el temps o en l'espai, l'execució dels quals esgoti tant la prestació com l'obra o el servei de què es tracta. La relació laboral ha de ser vigent, per adscripció al centre de treball, mentre continuï la prestació de l'activitat o el servei en virtut dels quals s'hagi establert la relació contractual, independentment de l'empresa que la gestioni.

Aquesta modalitat de contractació no es pot utilitzar per als contractes d'interinitat.



Còpies bàsiques. D'acord amb l'article 83.a de l'Estatut dels treballadors, s'ha de lliurar una còpia bàsica de tots els contractes de treball als representants legals dels treballadors en el termini màxim de 10 dies a comptar de la formalització dels dits contractes.

Cal tenir en compte les especificacions següents:

a) El contracte ha d'especificar suficientment el servei que constitueix el seu objecte, que pot ser la cobertura del servei d'ajuda a domicili concertat per l'empresa amb un tercer, ja sigui una persona física o jurídica, per mitjà d'un contracte mercantil o administratiu, o bé la prestació del servei d'ajuda a domicili a un o diversos usuaris concrets. En el contracte de treball cal fer constar l'entitat que contracti el servei d'ajuda a domicili o, si s'escau, l'usuari o els usuaris concrets als quals es presta el dit servei.

b) Els treballadors contractats per obra o servei determinat a temps parcial després del 28 de novembre de 1998 no poden fer hores extraordinàries ni complementàries, ni excés de jornada, llevat que hi hagi circumstàncies justificades de força major.

c) Els treballadors adscrits a aquesta modalitat de contractació han de continuar en el seu lloc de treball sempre que el servei determinat sigui vigent, per la qual cosa, en cas de pèrdua de la contracta o del servei per qualsevol causa, sempre opera el que preveu l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

Contracte a temps parcial: es regeix pel que estableix el Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, i la resta de la legislació vigent. No pot fer hores extraordinàries.

Contracte de relleu: es pot celebrar un contracte de relleu, amb personal en situació d'atur, per substituir parcialment el personal que accedeixi a la pensió de jubilació d'una

manera parcial. La durada d'aquest contracte és el temps que falti al personal substituït per causar dret a la pensió contributiva de jubilació, amb el límit màxim dels 65 anys del personal substituït. La durada de la jornada és de temps complet o igual a la reducció de la jornada acordada pel personal substituït, que ha de ser entre un 30% i un 77% de la jornada. L'horari del personal contractat pot completar el del personal substituït o ésser simultani. Si durant la vigència del contracte de relleu es produeix el cessament del personal contractat, cal substituir-lo en el termini màxim de 15 dies.

Estabilitat en el treball. Les empreses, associacions, fundacions, cooperatives, etc., es comprometen a reduir substancialment en el període de vigència d'aquest Conveni el grau de temporalitat en el treball i, a aquest efecte, es proposa impulsar aquest compromís de manera que l'any 2004 s'arribi, com a mínim, al 34% de treballadors fixos de plantilla amb contracte indefinit en cadascuna de les empreses.

Així mateix, es comprometen a augmentar les jornades parcials fins al total setmanal, a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que sigui compatible amb la jornada que s'estigui fent i sempre que sigui sol·licitat pels treballadors. A aquest efecte, es tindrà en compte la seva antiguitat i la disponibilitat en el servei.

Cada 6 mesos la Comissió paritària ha de tenir informació puntual de l'evolució i el compliment dels compromisos citats més amunt.

• Article 11 Observatori de l'ocupació i les qualificacions

Amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la seva situació, la quantitat i la qualitat de l'ocupació que es genera, i també les qualificacions del personal que presta els seus serveis en l'atenció domici-

liària, es crea un observatori d'anàlisis format per representants de les organitzacions que signen el Conveni col·lectiu, que es reunirà semestralment i elaborarà informes de l'evolució de l'ocupació i de les qualificacions en el sector.

Les organitzacions signants es comprometen a obtenir les dades necessàries per poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

•Article 12 Període de prova

Pel que fa al període de prova, cal atènyer-se al que estableix l'Estatut dels treballadors.

El període de prova s'ha de pactar per escrit i, durant la seva vigència, les parts contractants poden resoldre unilateralment i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

•Article 13 Ingress i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació s'han de cobrir d'acord amb aquest procediment:

1. Convocatòria interna: té dret de preferència per cobrir les vacants existents el personal que pertanyi a la mateixa empresa en qualitat de fix, sempre que compleixi les condicions que s'exigeixin per al desenvolupament del lloc de treball. El personal té dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions.

2. Convocatòria externa: si la plaça no es cobreix per mitjà del procediment esmentat més amunt, s'ha de fer mitjançant una oferta externa, i s'han de superar unes proves de capacitat per a la feina que s'hagi de desenvolupar. Aquestes proves han de ser adequades al perfil del lloc de treball.

Tot això sens perjudici dels drets d'informació dels representants dels treballadors.

•Article 14 Feines de categoria superior i inferior

Excepcionalment, i per causes justificades, es pot destinar un treballador a tasques de categories inferiors, sempre que se li mantinguin les retribucions que corresponguin a la categoria per a la qual hagi estat contractat i que sigui durant el temps imprescindible.

Si es destina el personal a tasques que corresponen a una categoria superior per un període de més de 6 mesos durant un any o de 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar l'ascens sempre que estigui en possessió de la titulació corresponent i que el lloc ho requereixi. No obstant això, ha de percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que faci efectivament.

•Article 15 Cessaments a l'empresa

El personal que es vulgui donar de baixa voluntàriament a l'empresa li ho ha de notificar per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i ha de rebre acusament de recepció de la dita petició.

La manca del preavís establert faculta l'empresa per deduir de les parts proporcionals que calgui abonar en el moment de la liquidació l'equivalent diari de la seva retribució real per cada dia que falti en el preavís reglamentari establert més amunt.

L'empresa s'obliga a acusar la recepció de les comunicacions fetes pel treballador.

Capítol 4

Formació professional

•Article 16 Principis generals

De conformitat amb el que el preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar la seva formació i promoció professional, el personal adscrit a aquest Conveni té dret a que se li faciliti la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o per altres organismes.

•Article 17 Objectius de la formació

La formació professional a l'empresa s'ha d'orientar als objectius següents:

- a. Adaptar el titular al lloc de treball i a les seves modificacions.
- b. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i el lloc de treball.
- c. Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria de la feina.
- d. Facilitar i promoure l'adquisició per part del personal de títols acadèmics i professionals.
- e. Reconversió professional.
- f. Saber idiomes nacionals i estrangers.
- g. Adaptar la mentalitat del personal i de les direccions a una direcció participativa per objectius.
- h. Ampliar els coneixements del personal que li permetin prosperar i aspirar a promocions professionals, així com adquirir els coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- i. Formar teòricament i pràctica de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que es duguin a terme o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

j. Homologar les certificacions que acreditin la formació continuada en tot l'àmbit sociosanitari. I proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació de les certificacions.



Capítol 5

Salut laboral

Article 18 Salut laboral

1. Principis generals: d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina. Aquest dret suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresa en la protecció del personal que és al seu servei contra els riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut del personal que és al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina. Igualment, l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, igual que quan es produeixin canvis d'activitats i tasques o s'introdueixin noves tecnologies o canvis de lloc de treball. Aquesta formació s'ha impartir preferentment en horari laboral.

Correspon a cada treballador vetllar pel compliment de les mesures de prevenció que s'adoptin en cada cas.

2. Participació del personal:

2.a) Delegats/ades de prevenció: els delegats/ades de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el que es relaciona amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'altra banda, són la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i les facultats dels delegats/ades de prevenció són els que defineixen els articles 35 i 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals, i també els que emanin de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut i les que s'acordin en el reglament del dit Comitè.

Pot ser nomenat delegat/ada de prevenció qualsevol treballador/a que la representació legal del personal del centre consideri adequat. Les seves competències i facultats són les que preveu l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals i la participació en l'avaluació de riscos.

2.b) Comitè de Seguretat i Salut Laboral: és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica en les actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seves competències i facultats són les que preveu l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 19 Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut, amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o l'increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral és determinat, en molts casos, per situacions d'atur, precarietat o males condicions laborals. Per això es considera convenient incloure en aquest Conveni el pla integral següent en els vessants de prevenció, assistència, reinserció, participació, no sancionador, voluntari i planificat:

Prevenció: s'han de posar en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i que promocionin hàbits saludables. Així mateix, s'ha de potenciar la modificació de factors de risc i la millora de les condicions laborals.

Assistència: s'ha de facilitar tractament al personal que ho sol·liciti voluntàriament. A aquest efecte, els serveis de prevenció han d'elaborar i aplicar programes d'assistència específics.

Reinserció: l'objectiu fonamental de totes les accions és tornar la salut a l'individu i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.



Participació: totes les iniciatives empresarials relacionades amb les drogodependències s'han de consultar prèviament a la representació del personal o, si no n'hi ha, al personal mateix.

No sancionador: el personal que s'aculli a un programa de tractament no pot ser objecte de sanció o acomiadament, i se li ha d'assegurar la reincorporació immediata al seu lloc de treball.

•Article 20 Vigilància de la salut

1. L'empresari garanteix als treballadors que són al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina.

Aquesta vigilància només es pot dur a terme si el personal hi dóna el consentiment. Només s'exceptuen d'aquest caràcter voluntari, amb l'informe previ dels representants del personal, els supòsits en què sigui imprescindible fer el reconeixement per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa o, si ho estableix alguna disposició legal, en relació amb la protecció de riscos específics i les activitats que siguin especialment perilloses.

En tot cas, s'ha d'optar per fer els reconeixements o les proves que causin les menors molèsties al personal i que siguin proporcionals al risc.

Les revisions s'han de fer en hores de treball, si coincideix amb el seu torn habitual.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal ha de ser informat de manera convenient i confidencial dels resultats dels exàmens de salut als quals hagi estat sotmès.

4. El personal que, en el desenvolupament de la seva activitat, estigui sotmès a un risc específic té dret a una revisió anual sobre el dit risc a càrrec de l'empresa.

•Article 21 Roba de feina i equips de protecció individual

Les empreses, associacions, fundacions, cooperatives, etc., han de lliurar a cada treballador, com a protecció, un uniforme de treball que s'ha de renovar cada 12 mesos i que consisteix en una bata o una camisa i pantalons adequats per a la feina.

Els uniformes s'han de readaptar en els casos d'embaràs, si així ho aconsella l'evolució del dit embaràs.

Els guants, guants especials i màscares, o qualsevol altre material de protecció, s'han d'aportar sempre que siguin necessaris, d'acord amb la patologia del beneficiari i de les tasques que s'hagin de dur a terme al seu domicili.

•Article 22 Protecció de la maternitat

Si, després que l'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut hagin avaluat els riscos, es considera que hi ha llocs de treball que poden influir negativament en la salut de la treballadora durant l'embaràs o la lactància, o en la del fetus, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de la treballadora a aquest risc. Si no és possible fer l'adaptació o si, malgrat aquesta adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la dona treballadora embarassada o del fetus, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o dur a terme una funció diferent que sigui compatible amb el seu estat.

En el cas que el canvi de lloc no sigui possible tècnicament o objectiva, o que no es pugui exigir raonablement per motius

justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, la qual situació és contemplada per l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors. Tot això, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut, i mentre es mantingui la impossibilitat que es reincorpori al seu lloc anterior o a un altre lloc que sigui compatible amb el seu estat. En aquest supòsit, l'empresa ha de complementar les prestacions de la Seguretat Social fins a completar l'import íntegre de les seves retribucions des del primer dia. En tot cas, cal atènyer-se al que disposa l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals i tècnica de preparació per al part, sempre que avisin prèviament l'empresari i que justifiquin la necessitat de la seva realització dins de la jornada laboral.

22

Capítol 6

Jornada laboral, festes i vacances

Article 23 Jornada

Regulació de la jornada.

Ateses les característiques de l'atenció domiciliària, quant a la incidència de possibles baixes de demanda en els serveis, i amb l'objectiu de mantenir l'estabilitat salarial, la regulació consisteix en el fet que, si un treballador/a no pot fer la seva jornada mensual, ha de compensar el defecte de la seva jornada en els 3 mesos següents a la finalització del mes en què s'hagi produït el decaïment del servei.

La recuperació s'ha de fer en 2 matins o en 2 tardes cada setmana, segons la jornada habitual, i s'ha d'avisar amb 48 hores d'antelació; a més, sempre que sigui possible, s'ha de recuperar dins de l'horari habitual.

En el cas que el treballador/a, dins dels 3 mesos de regularització, rebutgi 2 ofertes de recuperació proposades per l'empresa, per fer la recuperació s'ha de procedir a fer el descompte del temps abonat i no treballat. Les ofertes rebutjades han d'estar signades pel treballador/a. Si no se signen, s'ha de comunicar el fet al Comitè d'empresa o al delegat sindical (si no n'hi ha, cal fer-ho de forma fefaent) i aquest fet és sancionable.

Si el treballador/a no s'ha negat a cap proposta de recuperació, quan acabin els 3 mesos habilitats a aquest efecte caducarà l'obligació de regularització.

L'empresa ha de fer un seguiment periòdic de la regulació juntament amb el Comitè d'empresa.

Jornada

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada tipus es fixa en 37 hores setmanals, de la qual en resulta un còmput anual de 1.665 hores.

23



La prestació de serveis en dies feiners s'ha de fer de dilluns a divendres, llevat de les jornades establertes per cobrir els serveis dels dissabtes i els festius.

Sempre que les necessitats del servei ho exigeixin, s'han d'utilitzar criteris de rotació per cobrir els serveis de dissabtes i festius, i també la prolongació de la jornada de 20 a 22 hores, sempre que aquests serveis no constitueixin un servei habitual de la jornada laboral. En aquests casos, el gaudi del descans setmanal s'ha d'organitzar en correlació amb la relació d'assignació d'aquests serveis.

Sempre que hi hagi treballadors que es prestin voluntàriament a fer serveis fora de la jornada habitual, l'empresa els donarà prioritat per cobrir els mínims.

Es consideren temps efectiu de treball els desplaçaments entre servei i servei i la coordinació.

24

Les jornades de treball poden ser completes, a temps parcial o especials, i s'entén que aquestes últimes són les vinculades a contractes causals de durada determinada regulades per l'apartat (3) d'aquest article.

1. Jornades completes. Les jornades completes poden ser continuades o partides.

A l'efecte de fer jornada partida, es considera jornada completa la que estipuli aquest Conveni com a màxima setmanal.

Jornades continuades. Les jornades completes, parcials i especials continuades són en un horari diürn comprès entre les 7 hores i les 20 hores. En el transcurs de les jornades continuades de 6 hores o més, el personal ha de gaudir d'un descans de 20 minuts, que té la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Jornades partides. Les jornades completes partides s'han d'establir per mitjà d'un pacte entre l'empresa i el personal, que ha de recollir el contracte de treball o, si s'escau, mitjançant un acord escrit. El temps de treball en les jornades partides no es pot dividir en més de dues fraccions de temps cada dia. Les jornades completes partides s'han de fer en horari diürn, és a dir, entre les 7 hores i les 20 hores. Les jornades parcials s'han de fer de forma continuada.

2. Jornades a temps parcial.

Les jornades a temps parcial són continuades.

La durada mínima de les jornades a temps parcial és de 20 hores setmanals, llevat de les que siguin originades per contractes o serveis que, per les seves característiques, requereixin jornades inferiors; en aquest cas, la durada mínima de la jornada és de 12 hores.

La flexibilitat de les jornades a temps parcial no pot excedir cada dia la mitjana corresponent a la seva jornada setmanal en més d'un 7% de la dita jornada setmanal, llevat que es facin hores extraordinàries o complementàries.

Les jornades a temps parcial destinades a la prestació de serveis en dissabte, diumenge i festius, s'han de fer en horari diürn, és a dir, entre les 8 i les 20 hores.

A l'efecte d'aquest article, les jornades especials que regula l'apartat 3 no tenen la consideració de jornades a temps parcial.

3. Jornades especials. Es poden fer jornades especials per atendre serveis nocturns, privats, rurals o qualssevol altres que, per les seves característiques, requereixin una atenció especial o no compleixin les condicions per aplicar les jornades establertes.

25

Les jornades especials suposen l'existència d'un contracte de durada determinada per a la realització d'una obra o d'un servei determinats, en el qual s'ha d'identificar clarament el servei o els serveis que s'han de prestar.

El règim de la jornada i els horaris de les jornades especials queden determinats, en cada cas, per les necessitats dels serveis que calgui atendre i s'han d'especificar en cada contracte.

•Article 24 Vacances

Les vacances són de 30 dies naturals, que no poden començar coincidint amb un dia de descans setmana o un festiu (a l'efecte de definició, s'entén per dia festiu d'inici i de finalització de vacances el que li correspongui per torn).

En les contractacions inferiors a un any es prorrategen els dies establerts d'acord amb els mesos que marqui el contracte de treball.

Per els contractes a temps parcial s'estarà a allò que preveu l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors han de gaudir les vacances dins de l'any natural, i es poden posposar algun dia o algun període de durada curta per al mes de gener de l'any següent, si ho demana l'interessat i l'empresa hi està d'acord.

Els quadres de vacances s'han de fixar públicament el primer mes del segon semestre natural de l'any i no poden ser modificats unilateralment en els dos mesos anteriors al seu inici.

•Article 25 Jubilació als 64 anys

Com a mesura per fomentar l'ocupació, es pacta que el personal amb 64 anys que es vulgui acollir a la jubilació anticipada amb el 100% del prestació pot fer-ho, sempre que compleixi els requisits de carència i de cotització que

correspongui. En aquest cas, l'empresa està obligada a substituir-lo de la manera i amb les condicions que regulen els articles 1 i 2 del Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

•Article 26 Jubilació als 65 anys

El personal, independentment del grup professional al qual pertanyi, s'ha de jubilar forçosament quan compleixi 65 anys, llevat que en el dit moment no pugui acreditar els requisits corresponents a aquest fi, com és el cas dels períodes de carència de cotització. En aquest cas, amb l'acord de l'empresa, l'obligació pot quedar supeditada i retardada al moment en què compleixi els dits requisits.

•Article 27 Jubilació parcial

El personal es pot acollir a la jubilació parcial després de complir els 60 anys, fins al compliment dels 65 anys, de manera simultània amb un contracte de treball a temps parcial i vinculada a un contracte de relleu concertat amb un treballador en situació d'atur.

•Article 28 Jubilació voluntària als 60 anys

Els treballadors de més de 60 anys que compleixin els requisits legals establerts poden demanar la jubilació voluntària.

Es recomana a les empreses i les entitats de l'àmbit d'aquest Conveni que estableixin polítiques d'incentius per a aquest tipus de jubilacions a fi de fomentar l'ocupació.

Capítol 7

·Article 29 Estructura retributiva

29.1 Salari de conveni (Per a treballador/es familiars i auxiliars de geriatria a domicili)

Any 2001: 106.775 ptes. x 14 pagues + 0,7% d'increment. Total 646,22 euros x 14 pagues = salari brut anual 9.047,08 euros.

Any 2002: 646,22 euros + 3% d'increment. Total 665,61 euros. x 14 pagues = salari brut anual 9.318,54 euros.

Any 2003: IPC i clàusula de revisió salarial.

Any 2004: Increment salarial del 15% sobre el 2003 i absorció del complement personal.

(Les quantitats fixades anteriorment per als anys 2001 i 2002 s'entenen per jornada completa feta. Les jornades inferiors fetes són proporcionals.)

28

Les retribucions que alguns treballadors percebin per sobre de les que s'estableixen més amunt es mantindran com a complement personal. Aquestes quantitats queden congelades fins a la seva absorció definitiva l'any 2004.

29.2 Gratificacions extraordinàries: s'han d'abonar dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat; la primera es merita de l'1 de desembre al 31 de maig i s'abona el 15 de juny, i la segona es merita de l'1 de juny al 30 de novembre i s'abona el 15 de desembre.

29.3 Indemnitzacions per despeses derivades de la prestació del servei: les despeses que puguin derivar als treballadors per la prestació del servei, com ara: comunicacions telefòniques, transport públic, transport en vehicle privat, etc., sempre són a càrrec de l'empresa, que, una vegada justificades, els les abonarà.

Quan s'utilitzi el vehicle propi, s'indemnitza a 33 ptes. per quilòmetre (0,20 euros).

·Article 30 Hores extraordinàries

Tenen la consideració d'hores extraordinàries per si mateixes les que excedeixin la jornada ordinària establerta. D'acord amb el calendari laboral anual pactat.

No tenen la consideració d'hores extraordinàries les que es dediquin a atendre les incidències imprevistes que puguin sorgir en el servei fet en la jornada diària de treball.

S'han de compensar amb temps de treball o abonar al 35% més del valor de l'hora ordinària.

Només s'abonen en metàl·lic en cas de liquidació.

En tot cas, no poden superar el límit màxim anual de 50 hores.

·Article 31 Festivitat i nocturnitat

La festivitat i la nocturnitat s'han d'abonar amb un increment del 25% sobre el preu de l'hora diària.

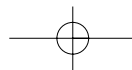
Nadal i Cap d'Any

A causa del seu significat especial, Nadal i Cap d'Any es consideren festius especials. El personal que presti els seus serveis el 25 de desembre i l'1 de gener ha de ser compensat amb 2 jornades de descans equivalents a les fetes en aquest període (una correspon al festiu, i una altra pel significat especial del dia); el segon dia lliure es considera treballat efectivament. En el cas que no hagin estat compensats amb descans, a l'efecte de liquidació, quitança o finalització de l'any corresponent s'han d'abonar segons aquesta fórmula:

$$\text{Valor festiu} = (\text{salari mensual} \times 2 / 30)$$

29





•Article 32 Bestretes

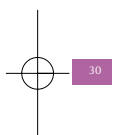
Les empreses estan obligades, a petició del personal, a concedir una bestreta mensual del 100% del salari meritat en el moment de la petició.

•Article 33 Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguin els rebuts de salaris que els justifiquin, i també es fa patent l'obligatorietat, per part del personal, de signar-los i recollir-los.

Aquest rebut, que s'ha d'ajustar a algun model oficial aprovat pel Ministeri de Treball i Afers Socials, ha de contenir, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seves bases de càlcul.

Per fer efectius aquests abonaments es pot utilitzar qualsevol dels sistemes autoritzats legalment, segons el parer i la decisió de l'empresa (xecs, transferències, metàl·lic, etc.).



30

Capítol 8

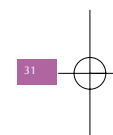
•Article 34 Llicències

El personal, amb avís i justificació prèvis, es pot absentar de la feina i conservar el dret a remuneració per algun d'aquests motius i pel temps següent:

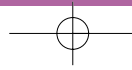
- a. 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b. 3 dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill/a o per la defunció, l'accident o la malaltia greu o l'hospitalització d'una persona amb qui convisqui, que sigui parenta fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal s'hagi de desplaçar a aquest efecte fora de la província o d'una comunitat autònoma uniprovincial, llevat que la distància sigui inferior a 50 quilòmetres, o per una causa realment justificada, el termini s'amplia a 5 dies. Aquests dies es poden ampliar descomptant els festius abonables i/o les vacances, si el personal ho sol·licita prèviament.
- c. Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
- e. Els permisos necessaris per concórrer a exàmens quan faci estudis amb regularitat per aconseguir títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que, d'aquests permisos, només són retribuïts els que corresponguin a exàmens eliminatoris. El personal ha de gaudir d'aquest permís el dia natural en què té l'examen, si presta els seus serveis en el centre en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa en el torn de nit, ha de gaudir del permís la nit anterior al dia de l'examen.

•Article 35 Llicències no retribuïdes

Llicències per assumptes propis: 3 mesos a l'any, que es computen d'una sola vegada o fracció, que no coincideixin amb els mesos de juliol, agost i setembre, i sempre que s'hagi



31



sol·licitat amb una antelació de 20 dies, llevat de casos de necessitat urgent. empresa i personal poden pactar la pròrroga d'aquest període sense que excedeixi, en cap cas, 6 mesos.

•Article 36 Excedències

El personal fix que acreditat almenys un any d'antiguitat a l'empresa pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a 5.

L'excedència es considera concedida sense dret a cap retribució, i el seu període no es computa a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència s'ha de sol·licitar sempre per escrit amb una antelació d'almenys 30 dies a la data de l'inici, llevat dels casos demostrables de necessitat urgent. De la mateixa manera, han de rebre una resposta escrita de l'empresa en el termini de 5 dies.

Abans de finalitzar l'excedència, i amb una antelació d'almenys 30 dies a la dita finalització, s'ha de sol·licitar el reingrés per escrit.

El personal en situació d'excedència té únicament un dret preferent per ingressar en la seva categoria o similar si, després de la seva sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant en la dita categoria. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si, en finalitzar l'excedència o durant la seva vigència, es vol incorporar a la feina i no hi ha vacants en la seva categoria i sí en una d'inferior, i s'hi vol incorporar, ho pot fer amb les condicions d'aquesta nova categoria per poder accedir a la seva en el moment en què es produeixi la primera possibilitat.

En cap cas, llevat d'una concessió concreta sobre això, no pot demanar excedència per incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats similars a les que inclou aquest Conveni.

El treballador que s'hagi acollit a una excedència voluntària no pot optar a una altra fins que no hagin transcorregut 2 anys de treball efectiu, una vegada finalitzada l'anterior.

•Article 37 Excedència forçosa

L'excedència forçosa dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els supòsits següents:

- a. Designació o elecció d'un càrrec públic.
- b. Així mateix, el personal que sigui elegit per a un càrrec sindical d'àmbit local o superior pot demanar una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball quan acabi l'excedència.

•Article 38 Excedència especial per maternitat i cura de familiars

Excedència especial per maternitat: el personal té dret un període d'excedència d'una durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o, en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa o a partir que finalitzi el descans obligatori per maternitat.

El naixement o l'adopció de més fills/es genera el dret a excedències futures i successives, les quals, en tot cas, posen fi a l'anterior.

El període en què el personal es troba en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat, i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Al cap d'aquest termini de reserva, queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

En el cas que tots dos treballin, aquesta opció només pot ser exercida per un dels pares.

Excedència per cura de familiars: també té dret a un període d'excedència de durada no superior a un any el personal que hagi de tenir cura d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per motiu d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer i no faci cap activitat retribuïda. Aquest període d'excedència és computable a l'efecte d'antiguitat, i el personal té dret a assistir a cursos de formació professional. És l'empresari qui l'ha de convocar a participar en aquests cursos, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

En tot cas, cal atènyer-se al que disposa la Llei 39/1999, de conciliació de la vida laboral i familiar.

•Article 39 Reducció de la jornada per motius familiars

Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, el personal té dret a una hora d'absència a la feina, que es pot dividir en 2 fraccions. Aquest dret es pot substituir amb la reducció d'una hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís la mare o el pare, si tots dos treballen.

Els qui, per raons de guarda legal o tutela, tinguin cura directa d'un menor de 6 anys o d'un minusvàlid físic, psíquic o sensorial o una persona gran en situació de dependència que no compleixi cap activitat retributiva, tenen dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'un terç i un màxim de la meitat de la durada de la dita jornada. Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per motiu d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer i que no compleixi cap activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada que preveu aquest article correspon al personal dins de la seva jornada ordinària.

Capítol 9

•Article 40 Drets sindicals

Els comitès d'empresa i els delegats/ades de personal tenen, entre altres, els drets i les funcions següents, a més dels que destaca l'article 64 de l'Estatut dels treballadors:

- a. Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades a la seva empresa per faltes greus o molt greus.
- b. Conèixer, com a mínim trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
- c. Vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor i formular, si cal, les accions legals pertinents davant l'empresari i els organismes o els tribunals competents.
- d. Vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball a l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.
- e. Garanties dels representants del personal: a més de les garanties que preveuen els apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, els representants del personal disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:
 - De 0 a 25 treballadors/es: 20 hores.
 - De 26 a 50 treballadors/es: 25 hores.
 - De 51 a 100 treballadors/es: 30 hores.
 - De 101 a 250 treballadors/es: 35 hores.
 - De 251 en endavant: 40 hores.

La utilització del crèdit té dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament, el seu inici i també la incorporació al treball quan això passi.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants es pot acumular en un o diversos delegats/ades, i això s'ha de comunicar amb l'antelació suficient.

Així mateix, s'han de facilitar taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, s'hi col·loquin els avisos i les comunicacions que calgui efectuar i que es considerin pertinents. Aquests taulers s'han de distribuir pels punts i els llocs visibles per permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

Seccions sindicals: Les empreses han de respectar el dret del personal a sindicat-se lliurement. Han de permetre que el personal que estigui afiliat a un sindicat faci reunions, recapti quotes i distribueixi informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal.

No pot condicionar l'ocupació del personal el fet que estigui afiliat o no o que renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc no el pot fer sentir incòmode ni perjudicar-lo de cap una altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

A les empreses hi ha d'haver taulers d'anuncis en els quals els sindicats amb implantació puguin inserir les seves comunicacions.

Els sindicats o les confederacions poden establir seccions sindicals a les empreses o les agrupacions provincials (s'entén que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

La representació de les seccions sindicals és exercida per mitjà d'un delegat/ada sindical, que ha de ser personal en actiu de l'empresa en qüestió.

La funció del delegat/ada sindical és la de defensar els interessos del sindicat o la confederació que representa i



els dels seus afiliats a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa d'acord amb les funcions que estableix la LOLS. Si ho requereix el delegat/ada sindical, l'empresa descomptarà de la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent, amb la autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives poden acordar sistemes que permetin fer les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de treballadors que pertanyin a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats/ades sindicals han de gaudir dels mateixos drets i les mateixes garanties que els representants del personal en els comitès d'empresa o que els delegats/ades de personal.

38

Assemblees: Els delegats/ades de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, a les empreses de més de 50 treballadors, i el 30% a les de menys de 50 treballadors, poden convocar reunions amb un mínim de 24 hores d'antelació, comunicant-ho prèviament a l'empresa, dins de les hores de treball i amb un màxim anual per la seva realització de 50 hores. No es poden acumular d'un mes per l'altre, i hi ha un límit de 10 hores mensuals. La comunicació ha d'expressar l'ordre del dia dels temes que s'han de tractar.

Meses negociadores: al personal que participi en les comissions, ja sigui la paritària o la negociadora del Conveni, se li concedeix un permís retribuït a fi de facilitar-li la tasca negociadora durant el transcurs de les negociacions esmentades.

39

Capítol 10

Article 41 Règim disciplinari

a. Faltes lleus:

1. El retard, la negligència o la descurança en el compliment de les tasques encomanades.
2. Fins a 3 faltes de puntualitat, d'entre 10 i 20 minuts d'endarreriment, a l'inici de la jornada laboral, dins d'un mes.
3. Abandonar el lloc de treball o el servei breument sense causa justificada durant la jornada.
4. La manca de netedat personal.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència o situació familiar que puguin afectar les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.
6. Alterar sense autorització de coordinació els horaris dels serveis previstos en els comunicats de treball.
7. Fumar durant la prestació del servei.
8. La falta d'assistència a la feina d'un dia sense causa justificada.

b. Faltes greus:

1. L'incompliment o l'abandonament de les normes i les mesures establertes de seguretat i higiene en el treball, si se'n poden derivar riscos per a la salut i la integritat física.
2. L'abús d'autoritat en el compliment de les funcions.
3. No comunicar l'absència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
4. Més de 3 faltes de puntualitat superiors a 20 minuts a l'inici de la jornada laboral dins d'un mes natural.
5. La falta d'assistència a la feina de 2 o 3 dies sense causa justificada dins d'un mes natural.
6. La desobediència greu als superiors en matèria de feina, i la falta de respecte envers els comandaments, els companys/es i els usuaris.
7. Acceptar, sense l'autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de les claus de l'horari de l'usuari.

8. La simulació de malaltia o accident i el fet de no lliurar l'informe de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seva emissió, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

9. La utilització de temps de treball, uniformes o materials de l'empresa per a qüestions alienes o en benefici propi.

10. Fer desaparèixer uniformes o materials de l'empresa, així com propietats de l'usuari.

11. No posar en coneixement de l'empresa tan aviat com sigui possible la no-realització d'un servei a l'usuari.

12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un mateix trimestre si ja hi ha hagut sancions per aquestes.

c. Faltes molt greus:

1. La falta d'assistència a la feina no justificada de més de 3 dies en un mes o més de 6 dies en un període de 3 mesos.

2. Posar una altra persona a fer els serveis sense autorització de l'empresa.

3. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a usuaris o a l'empresa, durant l'acompliment de les seves tasques o una vegada acabades aquestes.

4. Fer treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, i també manipular o falsejar per tal de prolongar aquesta incapacitat.

5. L'embriaguesa o la toxicomania reiterada durant el compliment de la feina que repercuteixi greument en la dita feina.

6. Maltractar de paraula o obra els companys, els superiors, el personal que estigui a càrrec seu i els usuaris.

7. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delictes qualificat com a tal per les lleis penals durant la prestació normal del servei.

8. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada.
9. Baralles i batusses amb els companys/es de treball, els comandaments o amb els usuaris als quals prestin el servei.
10. Competència deslleial.
11. Exigir, demanar o acceptar remuneració de tercers.
12. Assetjament sexual.
13. La reincidència en la comissió de faltes greus en un període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hi hagi hagut una sanció.

Sancions

Les sancions, que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes, són les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real que no s'hagi treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de 3 dies a un mes.
- Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real que no s'hagi treballat per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina d'un a 3 mesos.
- Acomiadament.

Article 42 Tramitació i prescripció

Les sancions s'han de comunicar motivadament i per escrit a l'interessat perquè en tingui coneixement i efecte, i s'han de notificar al Comitè d'empresa o als delegats/ades de personal en el cas de les greus i molt greus.

És absolutament indispensable tramitar un expedient contradictori per imposar les sancions, sigui quina sigui la

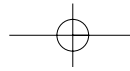
seva gravetat, quan es tracti de membres del Comitè d'empresa, delegats/ades de personal o delegats/ades sindicals, tant si es troben en actiu en els seus càrrecs sindicals com si encara són en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 i les molt greus als 60, a partir de la data en què se'n tingui coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 43 Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o les omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al Conveni col·lectiu i a la resta de normes aplicables. Se sanciona l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets judicials.

Es tramiten d'acord amb la normativa vigent.

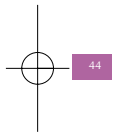


Capítol 11

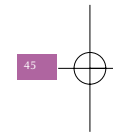
Solució extrajudicial de conflictes laborals

•Article 44 Tribunal Laboral de Catalunya

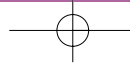
Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu per a empreses i associacions del sector es comprometen fermament a dirimir les discrepàncies que puguin sorgir d'aquest Conveni davant el Tribunal Laboral de Catalunya, una vegada s'hagi esgotat la via de la Comissió mixta paritària.



44



45



Capítol 12

Adscripció-subrogació del personal

Article 45 Adscripció del personal a les empreses de servei d'ajuda a domicili

A fi de mantenir l'estabilitat del personal en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector i evitar, en la mesura que sigui possible, la proliferació de contenciosos, ambdues parts acorden aquesta regulació:

1. Quan acabi la concessió d'una contracta, el personal adscrit a l'empresa sortint d'aquesta contracta passa a estar adscrit a la nova empresa titular de la contracta, la qual se subroga en tots els drets i les obligacions que tinguin reconeguts en la seva empresa anterior. Així mateix, ha de lliurar al personal un document que reflecteixi el reconeixement dels drets de l'empresa anterior esmentant expressament, com a mínim, l'antiguitat i categoria, dins dels 30 dies següents a la subrogació, sempre que es doni algun dels supòsits següents:

- a. Personal en actiu que hagi estat prestant els seus serveis a l'empresa sortint amb una antiguitat mínima de 3 mesos, independentment de la naturalesa o la modalitat del seu contracte de treball.
- b. Personal que, en el moment del canvi de titularitat de la contracta, es trobi en suspensió del contracte amb dret de reincorporació (malalts, accidentats, persones en excedència, baixa maternal, servei militar o situació anàloga, etc.) i que tingui, abans de la suspensió del seu contracte de treball, l'antiguitat mínima que estableix l'apartat a).
- c. Personal que, amb contracte de substitució, supleixi algun dels treballadors que esmenten els apartats a) i b).
- d. Personal de nou ingrés que, per exigències de l'empresa o de l'entitat contractant, s'hagi incorporat al centre a conseqüència de l'ampliació del contracte dins dels 90 últims dies.

L'empresa cessant ha de comunicar al personal afectat la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova empresa adjudicatària, de seguida que tingui coneixement d'aquestes circumstàncies.

2. Tots els casos previstos més amunt han de ser acreditats fefaentment i documentalment per l'empresa sortint a l'empresa entrant dins d'un termini de 3 dies hàbils, a comptar del moment de la subrogació, mitjançant la documentació següent:

- a. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de les quotes de la Seguretat Social, així com una declaració jurada de l'empresa sortint en aquest sentit.
- b. Certificació en què es faci constar, en relació amb la totalitat del personal de plantilla que s'hagi de subrogar, el següent:

- Cognoms i nom.
- Document nacional d'identitat.
- Domicili.
- Número d'afiliació a la Seguretat Social.
- Tipus de contracte.
- Antiguitat.
- Jornada i horari.
- Data de gaudi de les vacances.
- Conceptes retributius no inclosos en el Conveni.
- Altres condicions i pactes.

- c. Fotocòpies de les nòmines, TC1 i TC2 dels últims 3 mesos de tot el personal que s'hagi de subrogar.
- d. Fotocòpia dels contractes de treball.
- e. Documentació que acrediti la situació d'excedències per servei militar, incapacitat transitòria, baixa maternal, servei social substitutori, interinitat o substitució anàloga del personal que, trobant-se en aquesta situació, hagi de ser adscrit a la nova adjudicatària del servei.

En tot cas, el contracte de treball entre l'empresa sortint i el personal només s'extingeix en el moment en què es pro-



dueixi de dret la subrogació del dit contracte a la nova adjudicatària.

En el cas de la subrogació de representants del personal durant el seu mandat (tant els membres del Comitè d'empresa com els delegats i delegades de personal o els membres de la secció sindical), l'empresa entrant ha de respectar les garanties sindicals que estableix aquest Conveni i la resta de la legislació vigent.

Els delegats/ades de personal o els membres del Comitè d'empresa que hagin estat elegits en un procés electoral referit al centre que és objecte de la subrogació mantenen la seva condició de representants del personal a tots els efectes en la nova empresa concessionària, sempre que el número total de representants del personal no superi el que correspongui pel nombre de la plantilla. En cas de discrepància, cal recórrer a la Comissió paritària.

No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el cas que l'empresa adjudicatària del servei el suspengui per un període inferior a 2 mesos; el personal s'ha d'adscriure a la nova empresa amb tots els seus drets.

Tampoc desapareix el caràcter vinculant de la subrogació si l'arrendatari del servei el suspèn per un període no superior a 6 mesos, sempre que s'acrediti que el servei s'hauria reiniciat amb la mateixa empresa o amb una altra.

L'empresa entrant i la sortint han de respectar sempre el calendari de vacances i concedir el gaudi total del període de vacances tal com estigui assignat en aquest calendari, independentment de la part proporcional de vacances que s'hagi meritat en cada empresa.

En els casos en què es produeixi la subrogació una vegada hagi començat l'any natural, l'empresa entrant i la sortint

han de fer les compensacions econòmiques necessàries per al compliment d'això.

En el cas que no s'arribi a un acord entre ambdues empreses pel que fa a la compensació econòmica, l'empresa en el si de la qual s'hagi gaudit el període de vacances complet descomptarà de la nòmina del treballador o, si s'escau, de la liquidació, la quantitat corresponent al període meritat en l'altra empresa. L'empresa en el si de la qual no es gaudeixin les vacances ha d'abonar al personal la part proporcional de vacances que li correspongui, juntament amb la liquidació, o en la primera nòmina, segons s'escaigui.

En els casos de manca d'acord, l'empresa que no hagi cotitzat a la Seguretat Social el període corresponent a les vacances meritades està obligada a abonar a l'altra empresa la quantitat que correspongui a aquestes cotitzacions.

S'ha de lliurar còpia de la compensació econòmica efectiva entre les empreses a la representació legal del personal, a l'associació empresarial i a la Comissió paritària del Conveni.

El personal ha de percebre de l'empresa cessant la liquidació dels havers i les parts proporcionals de les gratificacions que li corresponguin.

El mecanisme de subrogació, que defineix aquest article, opera automàticament, independentment del tipus de personalitat de l'empresa de què es tracti, ja sigui física, jurídica o de qualsevol classe.

L'aplicació d'aquest article és de compliment obligat per a les parts que vincula: empresa o entitat pública cessant i nova adjudicatària.

•**Article 46 Pacte de repercussió i competència deslleial**
 Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions pactades en aquest Conveni han de tenir repercussió puntual en els preus dels serveis contractats.

La Comissió paritària del Conveni és l'encarregada de comprovar el compliment del que es pacta en aquest article.

Es consideren competència deslleial, amb les conseqüències que es deriven de la legislació vigent, les ofertes comercialitzades per empreses que siguin inferiors als costos que resultin de l'aplicació d'aquest Conveni.

•**Article 47 Pòlissa d'assegurança d'accident laboral**
 S'estableix una pòlissa d'assegurança de vida i invalidesa amb les condicions següents:

En cas de mort per accident laboral o invalidesa permanent absoluta, 2 milions de pessetes (12.020,24 euros).

•**Article 48 Reserva de places per a disminuïts**
 En matèria de contractació, cal atènyer-se sempre a allò que disposa la Llei d'integració social de minusvàlids (LISMI).

•**Disposició adicional 1**
 La Comissió negociadora no es dissoldrà una vegada hagi estat signat aquest Conveni, sinó que continuarà negociant la integració, mitjançant els annexos corresponents, d'altres col·lectius de treballadors que presten serveis en les empreses del sector, una vegada s'hagin acordat, negociadament, les seves categories professionals, l'adscripció a grups i nivells, la definició de funcions, retribucions, jornades laborals, requisits, etc.

A aquests col·lectius els és aplicable l'articulat general del Conveni en tot allò que no els sigui específic.

Els acords d'integració s'han de registrar puntualment davant el Departament de Treball, als efectes legals oportuns.

•**Disposició adicional 2**
 En totes les matèries a les quals no faci referència expressament el text d'aquest Conveni, és de plena aplicació en tot moment el contingut íntegre de la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar, l'Estatut dels treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de la normativa legal vigent.

•**Disposició adicional 3**
 Les parts que signen aquest Conveni reconeixen la necessitat d'un reglament normatiu del sector per a les empreses privades que facin serveis a les persones en l'àmbit dels serveis socials d'atenció primària i manifesten la seva intenció d'adherir-s'hi i de fer-hi les adaptacions corresponents una vegada hagi estat formalitzat.

•**Annex** Definició de funcions, requisits, jornada i retribucions

Treballador/a familiar

Definició:

El treballador/a familiar és un professional polivalent del camp social que duu a terme la intervenció directa d'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn.

La intervenció es pot adreçar a qualsevol grup d'edat i a diverses problemàtiques.

Àmbit d'actuació

El servei s'adreça a persones de totes les franges d'edat que per motius físics, psíquics i socials es trobin en una situació de manca d'autonomia, dificultat per desenvolupar les activitats de la vida diària o que tinguin problemàtiques familiars especials.

Titulació

Les persones que facin la funció de treballador/a familiar han de tenir la titulació de treballador familiar de 750 hores reconeguda per la Generalitat de Catalunya.

Funcions:

Assistencial: és la realització de totes les activitats d'atenció personal en el domicili necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana.

Aquesta funció es concreta en aquestes activitats:

Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació.

Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: ordre i manteniment de la neteja de la llar.

Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.

Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyar o facilitar petites gestions, acompanyar al metge, afavorir la relació amb la família, els amics i els veïns.

Educativa:

El treballador familiar ha de conèixer les característiques de l'usuari, no només per atendre les seves necessitats assistencials, sinó per saber educar per a l'adquisició, la recuperació i la millora d'hàbits socials i personals que facilitin a la família o a la persona sola el manteniment d'un grau d'autonomia acceptable que li permetin continuar en el seu domicili.

Les activitats s'adrecen a treballar i potenciar les relacions familiars i socials positives per aconseguir una bona integració o reintegració social.

Preventiva

Consisteix en la prevenció en situacions de risc, com ara

una possible desintegració del nucli familiar, el deteriorament personal progressiu o possibles internaments.

Les activitats que concreten aquesta funció són:

Observació per detectar l'aparició de símptomes no detectats per l'equip a l'inici de la intervenció social. Descripció i comunicació d'aquests símptomes afavorint les intervencions professionals adequades al problema.

Cap d'aquestes funcions es fa d'una manera individualitzada, sinó que totes estan interrelacionades.

Auxiliar de geriatría a domicili*Definició:*

L'auxiliar de geriatría és un professional del camp social que duu a terme la intervenció directa d'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn.

Àmbit d'actuació: la intervenció s'adreça a persones grans amb diverses problemàtiques.

Titulació: les persones que duguin a terme l'atenció a domicili únicament i exclusivament adreçada a persones grans han de tenir la titulació d'auxiliar de geriatría que reconeix la Generalitat de Catalunya.

Funcions:

Assistencial: és la realització de les activitats d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana. Aquesta funció es concreta en aquestes activitats:

Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i de la medicació.

Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: ordre i manteniment de la neteja de la llar.

Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.

Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyar o facilitar petites gestions, acompanyar al metge, afavorir la relació amb la família, els amics i els veïns.

Educativa i preventiva: motivació de la persona mitjançant la participació en diverses activitats (centres de dia, casals, excursions, etc.), estimulació de les capacitats de la persona per retardar el seu deteriorament i potenciar la seva autonomia personal, escoltar-la de manera activa per detectar possibles problemes no detectats.

Les retribucions, les jornades i els horaris laborals són els mateixos que els que estableix aquest Conveni per als treballadors familiars.

54

Auxiliar de neteja d'ajuda a domicili

Definició:

És el professional encarregat de fer la neteja al domicili del usuari, ja siguin neteges habituals o puntuals, sempre sota la supervisió dels professionals que intervenen en el cas.

Àmbit d'actuació: el domicili de les persones, independentment que hi intervinguin altres professionals.

Titulació: certificat escolar o equivalent.

Funcions:

Exclusivament la neteja del domicili de l'usuari.

Jornada:

La mateixa que per als treballadors familiars i els auxiliars de geriatria a domicili que especifica aquest Conveni.

Retribucions:

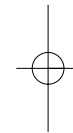
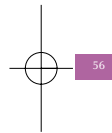
Per a l'any 2002:

609 euros x 14 pagues = 8.526 euros/any.

Per a l'any 2003: + IPC.

Per a l'any 2004: + IPC.

55



Disseny i maquetació: Sergi Català
Tentaciones Gráficas
C/ Assaonadors n2 2º 2ª
08003 Barcelona
Tel. 93 319 91 85
M- 600 932 049

