

CONVENIO COLECTIVO PARA A ACTIVIDADE DE AXUDA A DOMICILIO DE GALICIA 2009-2012

**Edición de xuño de 2021,
contén:**

- **Versión inicial (DOG N° 31 DE 16.02.2010)**
- **Revisión 2012 (DOG n° 222 de 21.11.2012)**

Nota do Editor:

Aínda que esta edición sexa do ano 2021, a realidade é que este Convenio segue sen se actualizar desde o ano 2012.

Responsabilidade compartida tanto pola Patronal como polos Sindicatos maioritarios, que non parecen moi entusiasmados coa idea de forzar a negociación.

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 18 de xaneiro de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo para a actividade de axuda a domicilio de Galicia.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico para a actividade de axuda a domicilio de Galicia (código do convenio 8200675), que se subscribiu, o 3 de novembro de 2009 entre a representación empresarial e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de xaneiro de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

II Convenio colectivo para a actividade de axuda a domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia

Artigo 1º.-*Natureza.*

Este convenio colectivo ten natureza de convenio marco dentro da Comunidade Autónoma galega, en canto regulador da estrutura da negociación colectiva dentro do seu ámbito funcional e territorial definido nos seus artigos 2º e 3º, dotándose ao mesmo tempo do carácter de convenio xeral ou básico no sector dos servizos de atención socioasistencial ás persoas, e atención á dependencia e ao desenvolvemento da promoción da autonomía persoal.

CAPÍTULO I

Artigo 2º.-*Ámbito de aplicación funcional.*

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo de todas as empresas, calquera que sexa a súa forma xurídica (empresario/a individual, asociacións, cooperativas, autónomos/as, etc.), dedicadas á prestación do servizo de axuda a domicilio e as das

persoas traballadoras que prestan os seus servizos nelas.

Artigo 3º.-*Ámbito territorial.*

As disposicións deste convenio colectivo serán aplicables en todo o territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e a todas as empresas que presten servizos de axuda a domicilio nesta comunidade autónoma.

Artigo 4º.-*Ámbito persoal.*

As disposicións deste convenio afectan a todas as persoas traballadoras e mais a todos os empresarios/as, tanto se son persoas físicas como xurídicas, incluídos no ámbito funcional e territorial sinalados nos artigos anteriores.

Artigo 5º.-*Ámbito de aplicación temporal.*

Este convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro do ano 2009 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2011.

Artigo 6º.-*Irrenunciabilidade.*

Terase por nula e por non feita a renuncia por parte das persoas traballadoras a calquera beneficio establecido no convenio; así mesmo, considerarase nulo e reputarase non disposto e sen ningún efecto, calquera convenio colectivo de ámbito inferior, acordo ou pacto de empresa, resolución ou cláusula (individual e colectiva) que implique condicións menos beneficiosas.

Artigo 7º.-*Denuncia e prórroga.*

Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento.

Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante o SMAC.

Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, os cales serán aboados desde o primeiro mes do ano.

De non ser denunciado ou de non chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prórroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano, e incrementaranse todos os seus conceptos económicos nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano.

Artigo 8º.-*Vinculación á totalidade.*

As condicións pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No caso de que a xurisdición laboral, por instancia da autoridade laboral ou de calquera dos afectados/as, procedese á anulación dalgún artigo deste convenio, as partes afectadas, no prazo de dous meses a partir da firmeza da sentenza, procederán á

renegociación do contido da parte anulada, e quedará, en todo caso, vixente o resto do convenio ata que non se chegue a un acordo definitivo.

Malia o anterior, as partes teñen a vontade, a través deste acordo, de dotar de seguridade xurídica o convenio en todos os seus aspectos. Neste sentido, as partes manifestan expresamente que os preceptos deste convenio que regulan as materias retributivas e de tempo de traballo están absolutamente vinculados e dotan o convenio do necesario equilibrio interno. En consecuencia, a anulación de calquera precepto relacionado coas ditas materias comportará necesaria e automaticamente a anulación do resto de preceptos vinculados a esas materias.

Artigo 9º.-Garantía ad personam. Condición máis beneficiosa.

Respectaranse as condicións superiores e máis beneficiosas, tanto individuais coma colectivas, que veñan percibindo e gozando os traballadores do cadro de persoal.

Ao persoal que no momento da entrada en vigor deste convenio perciba salarios superiores, en cómputo anual, aos determinados neste convenio aplicaránselle as táboas de retribucións aprobadas neste convenio. A diferenza de retribucións reflectirase en nómina como complemento persoal de garantía non absorbible, nin compensable nin revalorizable. Co obxecto de determinar o importe do dito complemento restarase á súa actual retribución anual a retribución anual acordada neste convenio; a cantidade resultante dividida entre doce será o importe do citado complemento persoal que se percibirá nas doce mensualidades.

Artigo 10º.-Comisión negociadora.

A comisión negociadora quedará constituída polos/as representantes das asociacións empresariais representativas no sector e polas organizacións sindicais máis representativas e representativas no sector. A distribución dos seus membros será en función da proporción da súa representatividade no sector.

A comisión constituirase no prazo máximo dun mes, a partir da denuncia do convenio, con igual representatividade numérica entre ambas as dúas partes, patronal e sindical, e asumirán a presidencia e a secretaría da dita mesa negociadora as persoas que acorden os membros da mesa, por maioría de cada unha das representacións.

Artigo 11º.-Comisión paritaria.

Créase unha comisión paritaria do convenio colectivo como órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento.

Ambas as partes conveñen en someter á comisión paritaria cantos problemas, discrepancias ou conflitos poidan xurdir da aplicación ou interpretación do convenio.

Esta comisión estará integrada por seis membros, tres en representación das empresas e tres en representación das centrais sindicais asinantes deste convenio; todos eles poderán ir acompañados dos/as seus/súas respectivos/as asesores/as.

A comisión paritaria reunirse de forma ordinaria, por pedimento de calquera das dúas partes. A convocatoria deberá realizarse como mínimo con 10 días de antelación á data da citada reunión e con indicación da orde do día.

Para poder adoptar acordos deberán asistir á reunión da comisión máis da metade dos/as compoñentes por cada unha das partes representadas e será necesario o voto por maioría simple de cada unha delas.

CAPÍTULO II

Artigo 12º.-Organización e tempo de traballo.

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da dirección da empresa, con suxeición a este convenio colectivo e á lexislación vixente.

A representación do persoal terá, en todo caso, no relacionado coa organización e racionalización do traballo, as funcións que lle asignan o Estatuto dos traballadores, a Lei de prevención de riscos laborais e demais lexislación vixente.

Con independencia do que se dispón no parágrafo anterior, cando se establezan ou modifiquen condicións de traballo que afecten un colectivo ou, substancialmente, traballadores/as individuais, deberá ser informada previamente a representación legal do persoal.

CAPÍTULO III

Artigo 13º.-Clasificación profesional.

Establécense os grupos profesionais, segundo o nivel de titulación, cualificación, coñecemento ou experiencia exixida para o seu ingreso. En virtude da tarefa que se vai realizar e da idoneidade da persoa, cando non se crea necesario a existencia de titulación, o contrato determinará o grupo en que se ten que integrar a persoa contratada de acordo cos coñecementos e coas experiencias necesarios en relación coas funcións que se van exercer.

Grupo A: xerente, administrador/a e titulado/a superior.

Grupo B: titulado/a medio/a e gobernante.

Grupo C: persoal técnico e persoal auxiliar.

Grupo D: persoal subalterno e persoal non cualificado.

As categorías profesionais son as que se detallan na táboa salarial deste convenio, clasificadas en función do grupo profesional en que están inscritas. A definición das funcións das diferentes categorías consta no anexo II.

Artigo 14º.-*Emprego.*

Co obxectivo de dotarnos dun modelo de relacións laborais estable, que beneficie tanto as empresas como o persoal, que elimine as desigualdades que se poidan ou se pretendan establecer no acceso ao emprego e ás condicións de traballo con respecto ás mulleres, os/as mozos/as, os/as inmigrantes, as persoas con discapacidades e para quen teña traballo temporal ou a tempo parcial, que contribúa á competitividade das empresas, á mellora do emprego e á redución da temporalidade e rotación deste e co fin de conseguir que a atención aos/ás usuarios/as sexa da maior calidade e a máis cualificada posible, determínanse os seguintes criterios sobre modalidades de contratación, sendo prioritaria a contratación indefinida.

A teor do que se dispón no artigo 15.6º do Estatuto dos traballadores, o persoal con contrato temporal e de duración determinada terá os mesmos dereitos que o persoal con contrato de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na lei en relación cos contratos formativos.

De acordo coas disposicións legais reguladoras das competencias en materia dos dereitos de información dos representantes legais do persoal en materia de contratación, artigo 64.1º.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo), facilitarase copia básica do contrato de traballo aos representantes legais do persoal nun prazo máximo de 10 días desde a súa formalización.

*Estabilidade no emprego:

Co fin de fomentar a contratación indefinida e de dotar dunha maior estabilidade os contratos vixentes, acórdase que todas as empresas afectadas por este convenio terán un 80% de persoal, sobre o cadro de persoal mínimo que legalmente lle sexa exixido en cada situación, con contratos indefinidos en 1 de xaneiro de 2009 e durante toda a vixencia deste convenio.

No caso de empresas de nova creación terán que acadarse as seguintes porcentaxes:

-Na finalización do primeiro ano de actividade, o 50%.

-Na finalización do segundo ano de actividade, o 80%.

En consecuencia, as porcentaxes máximas de contratación temporal, en calquera das modalidades previstas neste convenio, serán as que resulten de restar ao 100% do cadro de persoal os compromisos de contratación indefinida establecidos no parágrafo anterior para cada un dos anos de vixencia deste convenio, con excepción dos contratos en prácticas e formativos.

Para dar efectividade ao cumprimento da porcentaxe acordada nesta epígrafe, as empresas que non as cumpran transformarán os contratos temporais necesarios en indefinidos ata completar a porcentaxe acordada, por orde de maior antigüidade, excluindo os contratos interinos para substitución de persoal.

Para calcular o cumprimento das porcentaxes acordadas nesta epígrafe, tomarase como referencia o número de postos de traballo ocupados de forma continua no ano inmediatamente anterior.

*Contrato indefinido: é o que se concerta sen establecer límites de tempo na prestación de servizos. Adquirirá a condición de persoal indefinido, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, o persoal que non fose dado de alta na seguridade social, unha vez transcorrido un prazo igual ao legalmente fixado para o período de proba e o persoal con contrato temporal subscrito en fraude de lei.

O persoal que nun período de 24 meses estivese contratado durante un período superior a 18 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo coa mesma empresa, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirá a condición de persoal indefinido. O que se dispón neste parágrafo non será de aplicación na utilización dos contratos formativos, de revezamento e de interinidade.

*Contratos eventuais que se concerten para atender as circunstancias do mercado: acumulación de tarefas, excesos de pedidos, establecidos no artigo 15.1º b) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores (R.D. lexislativo 1/1995, do 24 de marzo): poderán ter unha duración máxima de doce meses, dentro dun período de dezaioito meses, contados a partir do momento en que se produzan as ditas causas. De subscribirse por un período inferior á duración máxima permitida poderá prorrogarse unha soa vez, sen que a duración total supere a duración máxima.

Respecto dos servizos de axuda a domicilio será persoal eventual aquel que sexa contratado polas empresas con ocasión de prestar servizos para atender as exixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa, entendéndose por acumulación de tarefas, a título ilustrativo, o incremento puntual da demanda de usuarios/as de servizos asistenciais debido ás variacións que este sector comporta, tanto á alza coma á baixa, respecto á solicitude de prestación do servizo.

*Contratos en prácticas: non serán inferiores a 12 meses, prorrogables en períodos de 6 meses ata o máximo do límite legal. As retribucións para estes contratos serán, como mínimo, do 80% para o primeiro ano e ao 95% para o segundo, da categoría

para a que se contraten por estas modalidades, sen que en ningún caso sexa inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción á xornada contratada. O persoal contratado en prácticas non poderá superar o 5% do persoal.

*Contratos formativos: non serán inferiores a 12 meses, prorrogables en períodos de 6 meses ata o máximo do límite legal. As retribucións para estes contratos serán do 80% para o primeiro ano e ao 95% para os dous anos seguintes, da categoría para cuxa formación son contratados/as, sen que en ningún caso sexa inferior ao salario mínimo interprofesional. Non se poderán realizar a maiores de 20 anos. O tempo dedicado á formación teórica será como mínimo do 20% da xornada máxima prevista no convenio. O persoal contratado en formación non poderá superar o 5% do persoal.

A comisión paritaria do convenio será a encargada de desenvolver a formación mínima que debe ter o persoal contratado mediante a modalidade de prácticas e formación, e velará polo cumprimento do Real decreto 2317/1993, do 29 de decembro de 1993, en canto á titulación exixida para cada unha das modalidades de contratación.

*Contrato de obra ou servizo determinado: as contratacións subscritas ao abeiro deste contrato deben supor un servizo concreto e determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa, que abrangue o obxecto e a causa da relación laboral, é dicir, servizos específicos e que facilmente se poidan concretar no tempo ou no espazo, aínda que de duración incerta, cuxa execución esgote tanto a prestación como a obra ou servizo de que se trate. A relación laboral permanecerá vixente, por adscrición ao centro de traballo, mentres continúe a prestación da actividade ou servizo polo cal se estableceu a relación contractual, con independencia da empresa que a xestione. Non se utilizará este modelo de contratación para cubrir vacantes estruturais, nin para contratos de interinidade.

Esta modalidade de contratación poderá ser utilizada para o caso de formalizar os contratos de traballo como consecuencia de contratos coas administracións públicas de carácter temporal e determinado.

Estes contratos non poderán ser utilizados nos casos de suspensión do contrato polas causas do artigo 45 do Estatuto dos traballadores, nin por vacacións.

Para a aplicación do contrato por obra ou servizo determinado, teranse en conta as seguintes especificacións:

a) O contrato deberá especificar detalladamente a obra ou o servizo que constitúe o seu obxecto, que poderá ser a cobertura dun servizo concertado pola empresa cun terceiro, sexa persoa física ou xurídica, ou ben a prestación dun determinado servizo a un/unha usuario/a ou a varios/as usuarios/as concre-

tos/as. Deberá constar no contrato de traballo a entidade ou persoa contratante do servizo.

b) O persoal contratado por obra ou servizo determinado a tempo parcial con posterioridade ao 28 de novembro de 1998, non poderá realizar nin horas extraordinarias, nin complementarias, nin exceso de xornada, agás por circunstancias de forza maior.

c) Os/as traballadores/as suxeitos/as a esta modalidade de contratación permanecerán no seu posto de traballo sempre que o servizo determinado estea vixente, polo que en caso de perda de contrata ou servizo por calquera causa, aplicarase o artigo 44 do Estatuto dos traballadores.

*Contrato a tempo parcial: o contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, e deberá constar nel o número ordinario de horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano e a súa distribución.

A duración mínima das xornadas a tempo parcial será de 25 horas semanais, fóra das orixinadas por contratos ou servizos que polas súas características requiran xornadas inferiores. Nese caso a duración mínima será de 8 horas semanais.

O persoal vinculado á súa empresa por contratos de traballo a tempo parcial non indefinidos posteriores ao 28 de novembro de 1998 non poderán realizar horas complementarias, nin horas extraordinarias.

Cando polas circunstancias propias do servizo se produzan excesos de xornada, isto compensarase con tempos de descanso ou engadido a vacacións, que se gozará de mutuo acordo entre a empresa e o persoal. O número de horas complementarias que poderán realizar os/as contratados/as de forma indefinida non poderá exceder o 30% das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. En todo caso, a suma das horas ordinarias e as complementarias non poderán exceder o límite legal de xornada establecida neste convenio.

Se nun trimestre non se realizaron todas as horas complementarias correspondentes ao mesmo, ata un 20% das horas non consumidas poderá ser transferido polo/a empresario/a ao trimestre seguinte, para a súa posible realización neste, unha vez efectuadas as horas complementarias correspondentes a ese trimestre. En ningún caso se poderán transferir a un trimestre as horas xa transferidas desde o trimestre anterior.

As horas complementarias cuxa realización estea prevista con anticipación, incluíranse dentro da programación de traballo do persoal, respectando un aviso previo mínimo de 7 días, coa única excepción de que a necesidade da súa realización xurda de forma non prevista; neste caso o aviso previo mínimo de comunicación ao/á traballador/a será de 48 horas.

En ningún caso se poderá exixir á persoa traballadora a realización de horas complementarias fóra do

horario correspondente á súa quenda de traballo (mañá, tarde ou sábados, domingos e festivos).

Para todo o persoal, a distribución e realización das horas complementarias deberá respectar, en todo caso, os límites de xornada e descanso determinados neste convenio.

Co fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o/a empresario/a deberá informar aos/ás representantes dos/as traballadores/as ou, na súa ausencia, aos/ás traballadores/as da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que estes/as poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores ou traballadoras a tempo parcial.

Os/as traballadores/as que acordasen a conversión voluntaria dun contrato de traballo a tempo completo noutro a tempo parcial ou viceversa e que, en virtude das informacións a que se refire o parágrafo precedente, soliciten o retorno á situación anterior, terán preferencia para o acceso a un posto de traballo vacante desa natureza que exista na empresa correspondente a seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Igual preferencia terán as persoas traballadoras que, sendo contratadas inicialmente a tempo parcial, prestasen servizos como tales na empresa durante 3 ou máis anos, para a cobertura daquelas vacantes a tempo completo, correspondentes a seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que existan na empresa.

As solicitudes a que se refiren os parágrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, na medida do posible, polo/a empresario/a ou empresaria. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo/a empresario/a ao/á traballador/a por escrito e de maneira motivada.

Así mesmo, entenderase como contrato a tempo parcial o efectuado polo/a traballador/a que concerte coa súa empresa, nas condicións establecidas no número 6º do artigo 12 do Estatuto dos traballadores, unha redución da súa xornada de traballo.

*Contrato de revezamento: poderase efectuar contrato de revezamento, con persoal en situación de desemprego ou que concertase coa empresa un contrato de duración determinada, para substituír parcialmente o persoal que se xubila parcialmente.

*Contrato de substitución por anticipación da idade de xubilación aos 64 anos: regularase polo que se establece no Real decreto 1194/1985. O contrato de traballo suscrito co/coa traballador/a substituto/a poderá concertarse ao abeiro de calquera das modalidades de contratación vixente, agás contrato a tempo parcial e contratos temporais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos (as modalidades previstas no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores).

*Medidas contra a discriminación por idade: as partes asinantes comprométese a apoiar o acceso e a permanencia dos/as traballadores/as maiores de 45 anos no emprego.

Artigo 15º.-Cláusula de subrogación do persoal.

Co fin de manter a estabilidade das persoas traballadoras no emprego, acadar a profesionalización do sector e evitar na medida do posible a proliferación de contenciosos, ambas as partes acordan a seguinte regulación:

1. Ao remate da concesión dunha contrata, as persoas traballadoras da empresa contratista saínte pasarán a estar adscritas á nova titular da contrata, que se subrogará en todos os dereitos e obrigas, sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

a) Persoas traballadoras en activo que estean prestando os seus servizos cunha antigüidade mínima de 4 meses, sexa cal sexa a modalidade do seu contrato de traballo. Ese prazo de antigüidade mínima non será aplicable nos casos en que a contratación se producise para substituír algún traballador/a que teña rescindida de forma definitiva a súa relación laboral coa empresa.

b) Persoas traballadoras que no momento do cambio de titularidade da contrata se encontrasen enfermas, accidentadas, en excedencia, baixa maternal, sempre e cando prestaran servizos no centro de traballo obxecto de subrogación con anterioridade á suspensión do seu contrato de traballo e que reúnan a antigüidade mínima establecida no punto anterior.

c) Persoas traballadoras que, con contrato de interinidade, substitúan algún/ha dos/as traballadores/as mencionados/as no parágrafo anterior.

d) Persoas traballadoras de novo ingreso que, por exigencias do cliente, se incorporasen ao centro como consecuencia da ampliación do contrato dentro dos últimos 4 meses.

e) No caso dos postos de coordinador/a e axudante de coordinación, para seren subrogados pola empresa entrante con tales categorías e/ou condicións que acrediten, haberá que demostrar fidedignamente a adscrición funcional ao contrato ou adxudicación obxecto de subrogación.

2. A nova empresa adxudicataria do servizo comunicarlle á empresa cesante mediante telegrama, carta notarial ou polo medio fidedigno que considere oportuno, que é a nova adxudicataria do servizo. De non se cumprir este requisito, a nova empresa adxudicataria, automaticamente e sen máis formalidades, subrogarase con todas as persoas traballadoras que presten os servizos obxecto do cambio de adxudicación.

3. A empresa cesante deberá comunicarlles ás persoas traballadoras afectadas a perda da adxudicación dos servizos, así como o nome da nova empresa adxudicataria en canto teña coñecemento destas circunstancias.

4. A nova empresa adxudicataria deberá respectarlles ás persoas traballadoras todos os dereitos laborais que tivesen recoñecidos na súa anterior empresa, tales como categoría, salario, xornada, horario, antigüidade, etc. Así mesmo, percibirán con cargo exclusivo á empresa cesante, ao finalizar a adxudicación, a liquidación dos haberes pendentes (partes proporcionais de gratificacións extraordinarias, vacacións, etc.) que lles puideren corresponder.

5. Para os efectos de subrogación, a empresa cesante deberá poñer ao dispor da empresa adxudicataria, nun prazo mínimo de 5 días hábiles, antes de que esta inicie a prestación do servizo ou desde que tivese coñecemento directo da subrogación, a seguinte documentación:

a) Certificación en que deberán constar as persoas traballadoras afectadas pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, DNI, número de afiliación á Seguridade Social, categoría profesional e, en xeral, calquera outro dato que, respectando o dereito constitucional á intimidade, lle requira a empresa adxudicataria para os efectos de subrogación.

b) Fotocopia das nóminas dos 3 últimos meses ou período inferior segundo proceda.

c) Certificación da Tesourería da Seguridade Social, así como declaración xurada de estar ao día no pagamento das cotas correspondentes.

d) Fotocopia do TC-1 e TC-2 de cotización da Seguridade Social dos últimos 3 meses ou período inferior, se procede.

e) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos coas persoas traballadoras afectadas. Nos casos en que non exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal das persoas traballadoras afectadas, con expresa mención da antigüidade recoñecida na empresa, así como calquera outro dato que, respectando o seu dereito constitucional á intimidade, lle sexa requirido pola empresa adxudicataria para os efectos da subrogación.

f) Calquera outro documento que, respectando o dereito á intimidade do traballador ou traballadora, se requira como necesario para a subrogación.

6. O non cumprimento por parte da empresa saínte dos prazos indicados e dos requisitos previstos neste artigo non exime da obrigatoriedade da subrogación por parte da empresa adxudicataria, sempre que finalmente se acredite o dereito das persoas traballadoras a seren subrogadas. Neste caso, serán por conta da empresa saínte os salarios que se xeren desde a data da nova adxudicación ata que a subrogación se produza, por atraso inxustificable en cumprir os requisitos expostos.

7. As persoas traballadoras que non gozasen das súas vacacións regulamentarias antes de se producir a subrogación gozaranas integramente co novo adxudicatario do servizo, quen, non obstante, só

abará a parte proporcional do período que a el lle corresponda, e as persoas traballadoras gozarán do resto ata completar o seu período de vacacións en calidade de permiso non retribuído; en calquera caso, respectarase o calendario de vacacións que se fixase.

8. Se a subrogación implicase persoas traballadoras que realizan a súa xornada en varias zonas, afectando a unha ou a varias delas o cambio de adxudicación, a empresa cesante e a nova adxudicataria do servizo xestionarán o pluriemprego legal do traballador ou traballadora. Nestes casos as empresas afectadas obríganse a colaborar conxuntamente nos supostos de IT, permisos, vacacións, excedencias, etc. das persoas traballadoras pluriempregadas, co fin de que as que estivesen nalgunha das situacións indicadas anteriormente ou calquera outra de análoga significación, sigan sempre o mesmo réxime nas empresas ás cales puidesen pertencer.

9. Non desaparece o carácter vinculante da subrogación no caso de que o/a contratante do servizo o suspendese, se as persoas traballadoras con contratos de traballo que fosen resoltos por motivos desta suspensión probasen que o servizo foi reiniciado pola mesma ou outra empresa dentro dos 6 meses seguintes á suspensión.

10. Igualmente, a nova empresa deberá respectar os dereitos e as garantías daqueles/as delegados/as de persoal, membros de comités de empresa e delegados/as sindicais afectados/as pola subrogación polo tempo que lles reste de mandato e sempre que este dereito non supoña un incremento dos/as representantes dos/as traballadores/as en función do cadro de persoal da empresa segundo fixa o Estatuto dos traballadores.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes afectadas polo cambio de adxudicación de servizo calquera que sexa a forma xurídica que adopten, incluída a sociedade irregular, cooperativa con ou sen ánimo de lucro, empresario/a autónomo/a, etc.

Artigo 16º.-Observatorio sobre emprego, cualificacións e análise do sector.

Co obxectivo de avanzar e afondar no coñecemento do sector, a súa situación, a cantidade e calidade de emprego que se xera, así como as cualificacións do persoal que presta os seus servizos no ámbito de aplicación do convenio, créase un observatorio de análise formado por representantes das organizacións asinantes do convenio colectivo, que se reunirá con carácter semestral e elaborará informes da evolución do emprego e das cualificacións no sector.

Sen prexuízo da información necesaria que este observatorio poida solicitar co fin de redactar os informes previstos, el mesmo se poderá dirixir á comisión paritaria do convenio para coñecer o grao de cumprimento dos acordos sobre emprego, tanto

no seu volume como nos modelos de contratación subscrita.

Neste observatorio e de cara á máxima profesionalización do sector como garantía de calidade nos servizos que se prestan, as partes asinantes deste convenio estudarán ao longo da súa vixencia un plan formativo que promova a adquisición para o persoal auxiliar de axuda a domicilio dos niveis correspondentes de cualificación prevista para o acceso á certificación e/ou titulación segundo regule o Instituto Nacional das Cualificacións.

As organizacións asinantes comprométese a solicitar os datos necesarios para poder avaliar correctamente os compromisos adquiridos.

Artigo 17º.-*Cadros de persoal.*

Realizarase as contratacións que sexan necesarias para garantir o cumprimento das ratios de persoal establecidas nas normativas autonómicas.

Sen prexuízo da información a que teñen dereito para desenvolver as funcións que establece o artigo 64 do Estatuto dos traballadores, a representación legal dos/as traballadores/as terá acceso anual aos datos desagregados do cadro de persoal de cada empresa, coa especificación do número total de persoas que comprende cada unha das categorías profesionais, diferenciadas por centros de traballo.

En relación coa información a que fai referencia o parágrafo anterior, a representación legal dos/as traballadores/as observará as normas que sobre sixilo profesional están establecidas para os membros de comités de empresa no artigo 65 do Estatuto dos traballadores.

Para as empresas que concorren a ofertas públicas concedendo a xestión do servizo, materializadas por contrato administrativo ou figura similar, a porcentaxe do 2% a que fai referencia a lexislación vixente en materia de contratación de persoas con algunha discapacidade, será de aplicación ao persoal natural e estrutural propio da empresa, sen considerar o xestionado transitoriamente pola concesión, nin para o 2%, nin para as medidas alternativas legalmente establecidas.

Artigo 18º.-*Período de proba.*

Establécese un período de proba, que en ningún caso poderá ser superior a un terzo da duración do contrato, a teor do regulado no Estatuto dos traballadores, de:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: corenta e cinco días laborables.

Grupo C: trinta días laborables.

Grupo D: Vinte días laborables.

O período de proba deberá ser pactado por escrito e poderán, durante a súa vixencia, as partes contratantes resolver, de forma unilateral e libremente, a

relación laboral sen necesidade de aviso previo e sen dereito a ningunha indemnización.

Artigo 19º.-*Ingreso e provisión de vacantes.*

Dadas as peculiares características do servizo de axuda a domicilio, en que existe unha alta porcentaxe de contratación a tempo parcial, as empresas procurarán a ampliación da xornada de traballo do persoal que teña unha xornada inferior ao 100% da establecida en convenio colectivo, co fin de suplir a xornada que deixe vacante aquel que cause baixa na empresa ou se encontre en situación de IT ou de vacacións.

Non obstante o anterior, no momento en que o traballador ou traballadora nas ditas situacións se reincorpore ao seu posto de traballo, os traballadores ou traballadoras aos cales se lles ampliara a xornada volverían á súa situación orixinal.

Así mesmo, procederase do xeito establecido no parágrafo primeiro cando, debido á asignación de novos/as usuarios/as, existan vacantes por cubrir.

En calquera caso, como consecuencia do exceso ou defecto que se puidese producir entre as horas realizadas e as reflectidas como xornada establecida no contrato de traballo, efectuarase unha regulación de horas de carácter cuatrimestral.

Sempre que organizativamente sexa posible, cada empresa elaborará coa representación dos/as traballadores/as unha bolsa de traballo que sirva de base para facer ampliacións de xornada e cubrir vacantes.

Artigo 20º.-*Cesamentos na empresa.*

O persoal con contrato indefinido que voluntariamente desexe causar baixa na empresa deberá notificarlo a esta por escrito coa seguinte antelación sobre a data da súa baixa definitiva:

Grupo A: dous meses.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: vinte días.

O persoal contratado de forma non indefinida e cun contrato inferior a 6 meses, con independencia do grupo a que pertenza, deberá avisar con 10 días de antelación. Se o contrato fose dunha duración igual ou superior a 6 meses, o prazo de aviso previo, con independencia do grupo a que pertenza, será de 14 días.

A falta de aviso previo establecido facultará a empresa para deducir, das partes proporcionais que deberá aboar no momento da liquidación, o equivalente diario da súa retribución real por cada día que falte no regulamentario aviso previo anteriormente fixado.

A empresa está obrigada a emitir xustificante de recepción da comunicación efectuada polo traballador ou traballadora.

Artigo 21º.-*Traballos de superior e inferior categoría e mobilidade funcional.*

Queda prohibido destinar o persoal a ocupar un posto de traballo correspondente a un grupo inferior, agás por circunstancias excepcionais e polo tempo mínimo indispensable, segundo a clasificación profesional establecida no artigo 13º.

Cando se destine o persoal a tarefas correspondentes a unha categoría superior, percibirá as retribucións desta categoría durante o tempo e xornada que as realice. No caso de que a titulación sexa requisito indispensable, non se lle poderán asignar traballos de superior categoría, a non ser que posúa esa titulación. Cando as realice durante máis do 30% da xornada habitual de traballo diario nun período superior a 6 meses nun ano ou 8 durante dous anos, consolidará o ascenso, se existe vacante e sempre que estea en posesión da titulación correspondente que o posto requira.

Artigo 22º.-*Cambio de quenda.*

Terá preferencia para o cambio de quenda, dentro da súa categoría, o persoal que acredite maior antigüidade e mellor cualificación profesional, con base no baremo redactado no anexo III, así como os/as traballadores/as que por circunstancias persoais deban conciliar a súa situación laboral coa familiar, nos termos legalmente establecidos. O citado baremo poderá ser completado pola representación dos/as traballadores/as nas diferentes empresas afectadas por este convenio, con respecto sempre aos principios de dereito necesario.

Artigo 23º.-*Mobilidade xeográfica.*

O persoal, salvo quen fose contratado especialmente para prestar servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes, non poderá ser trasladado a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia fóra da provincia, salvo que a distancia sexa inferior a 50 km, a non ser que existan razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen.

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artigo 24º.-*Obxectivos da formación.*

A formación profesional na empresa orientarase cara aos seguintes obxectivos:

-Adaptar o/a titular ao posto de traballo e ás súas modificacións.

-Actualizar e pór ao día os coñecementos profesionais exixibles na categoría e posto de traballo que se desempeña.

-Especializarse, nos seus diversos graos, nalgún sector ou materia do propio traballo.

-Facilitar e promover a adquisición por parte do persoal de títulos académicos e profesionais.

-Reconversión profesional e adecuación ao novo sistema de cualificación.

-Coñecer idiomas nacionais e estranxeiros.

-Adaptar a mentalidade do persoal e das direccións a unha dirección participativa por obxectivos.

-Ampliar os coñecementos do persoal que permitan prosperar e aspirar a promocións profesionais e adquisición dos coñecementos correspondentes a outros postos de traballo.

-Formar teórica e practicamente, de maneira suficiente e axeitada, en materia preventiva cando se produzan cambios nas funcións que se desempeñan ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo e nas condicións que establece o artigo 19 da Lei de prevención de riscos laborais.

-Homologar as certificacións acreditativas da formación continua en todo o ámbito da atención á dependencia e propor ao Instituto Nacional das Cualificacións a homologación das certificacións para a obtención, se é o caso, dos futuros certificados de profesionalidade.

Artigo 25º.-*Custo da formación.*

Os plans de formación profesional financiaranse a través das seguintes canles:

-Os plans de formación aprobados pola comisión sectorial de formación do convenio que se desenvolven en virtude do Acordo de formación profesional para o emprego.

-As empresas, grupos de empresas, asociacións empresariais e organizacións sindicais, afectadas por este convenio colectivo poderán solicitar os fondos necesarios para o seu financiamento na forma e condicións establecidas no dito acordo.

Artigo 26º.-*Formación.*

Acórdase que aos/ás traballadores/as afectados/as por este convenio se lles facilite unha formación adecuada e continuada para promover un mellor desenvolvemento profesional e persoal. As partes asinantes deste convenio asumen o contido íntegro do Acordo de formación profesional para o emprego.

A empresa ou entidades de que dependan estes traballadores/as afectados/as por este convenio garantirán en todo momento o cumprimento dos requisitos en materia de formación co fin de garantir a permanencia no sector destas persoas traballadoras; para isto solicitarán e/ou participarán nas iniciativas formativas necesarias, con especial mención ás establecidas nos acordos nacionais de formación continua. Non obstante, calquera que sexa a iniciativa adoptada, esta non terá ningún tipo de custo económico para o traballador ou traballadora.

A empresa deberá aboarlle ao traballador ou traballadora os desprazamentos que teña que realizar para asistir aos seus plans de formación.

Artigo 27º.-*Permisos individuais de formación (PIF).*

Acórdase a asunción do establecido na convocatoria dos PIF; non obstante, as empresas non poderán denegar as cinco primeiras solicitudes presentadas polas persoas traballadoras de cada empresa en cada unha das provincias.

CAPÍTULO V
SAÚDE LABORAL

Artigo 28º.-*Saúde laboral.*

1. Principios xerais:

De conformidade co que se dispón na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, o persoal ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia do correlativo deber da empresa na protección do persoal ao seu servizo fronte aos riscos laborais.

En cumprimento do deber de protección, a empresa garantirá a seguridade e a saúde do persoal ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo e, en caso necesario, entregará con carácter previo aos/ás traballadores/as o protocolo de actuación para evitar os riscos laborais. Igualmente a empresa está obrigada a garantirlle ao persoal unha formación teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, e, dunha forma particular, cando se produzan cambios de actividades e tarefas ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios de posto de traballo.

Corresponde a cada traballador/a velar polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso se adopten.

2. Participación do persoal:

2.a. Delegados/as de prevención: os/as delegados/as de prevención son, dun lado, a base sobre a que se estrutura a participación do persoal en todo o relacionado coa saúde laboral no ámbito da empresa e, doutro, a figura especializada de representación en materia de prevención de riscos laborais.

O nomeamento, as competencias e facultades dos delegados ou delegadas de prevención serán os definidos nos artigos 35 e 36 da Lei de prevención de riscos laborais, así como os que emanen das decisións do comité central de seguridade e saúde e os que se acorden no regulamento do propio comité.

Poderá ser nomeado/a delegado/a de prevención calquera traballador/a que considere a representación legal do persoal do centro. Cando o delegado ou delegada de prevención sexa nomeado/a entre os/as representantes do persoal, poderá destinar o seu crédito horario aos asuntos da prevención. En calquera caso, o tempo dedicado á formación nesta materia será considerado como tempo de traballo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre os/as delegados/as de prevención.

O/a empresario/a deberá facilitarlles aos/ás delegados/as de prevención o acceso ás informacións e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións. As súas competencias e facultades serán as recollidas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais.

Aos delegados ou delegadas de prevención seralles de aplicación o que se dispón no artigo 37 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, e no artigo 65.2º do Estatuto dos traballadores, e estarán suxeitos/as ao síxilo profesional das informacións a que tivesen acceso como consecuencia da súa actuación na empresa.

2.b. Comité de seguridade e saúde laboral: é o órgano paritario e colexiado de representación e participación periódica sobre actuacións dos centros de traballo en materia de prevención de riscos laborais. As súas competencias e facultades serán as recollidas no artigo 39 da Lei de prevención de riscos laborais.

O comité de seguridade e saúde reunirse polo menos trimestralmente con carácter ordinario e con carácter extraordinario sempre que o solicite algunha das representacións nel, xustificando a necesidade urxente da reunión.

2.c. Delegado/a sectorial de prevención: as organizacións sindicais asinantes deste convenio, nomearán ata 5 delegados/as sectoriais de prevención, en proporción á súa representación na comisión paritaria do convenio. As súas competencias e facultades son as atribuídas aos delegados ou delegadas de prevención, así como as que emanen das decisións do comité central de seguridade e saúde e as que se acorden no regulamento do propio comité. O seu ámbito de actuación serán todas as empresas afectadas por este convenio. En ningún caso, as actuacións destes/as delegados/as sectoriais de prevención prevalecerán sobre as dos/as delegados/as de prevención das empresas. Onde non se designasen delegados/as de prevención no ámbito empresarial, os/as delegados/as sectoriais asumirán as súas funcións e nas empresas en que existan os delegados/as sectoriais colaborarán con eles/as.

2.d. Comité central de seguridade e saúde laboral: constitúese un comité central de seguridade e saúde laboral, no ámbito do propio convenio. Este comité é o órgano paritario e colexiado de participación e representación. O dito comité dotarase dun regulamento de funcionamento interno.

O comité central de seguridade e saúde laboral realizará, durante a vixencia deste convenio, estudos sobre os riscos laborais no conxunto dos sectores regulados no convenio, que servirán como base para establecer medidas encamiñadas a favorecer unhas mellores condicións laborais.

O voto dos membros do comité será, no banco empresarial e sindical, proporcional ao que foi a súa representación na mesa negociadora do convenio.

Terá as seguintes competencias e facultades:

1. Vixiar o desenvolvemento e cumprimento do contido deste artigo do convenio.

2. Realizar accións tendentes a promover a difusión e coñecementos sobre a lexislación de prevención e riscos laborais.

3. Establecer un catálogo de postos para persoas con discapacidade e adaptación destes, así como garantir a protección dos/as traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos.

4. Ditaminar e consultar sobre recursos humanos, materiais e determinación de medios nesta materia.

5. Asesoramento técnico á empresa e á representación do persoal.

6. Elaborar un programa de actuación no ámbito das drogodependencias.

7. As atribuídas aos delegados de prevención. Onde non se designase delegado/a de prevención, asumirá as súas funcións e onde existise colaborará con este/a.

8. Analizar e dar conformidade ás actuacións da empresa tendentes á adecuación da Lei de prevención de riscos laborais ao seu ámbito de actuación.

9. Vixilancia das obrigas asignadas pola dita lei á empresa, especialmente en materia de:

-Deseño e aplicación de plans e programas de actuación preventiva.

-Participación nos servizos de prevención.

-Avaliación dos factores de risco.

-Adopción de medidas e asistencia para a correcta información e formación do persoal.

-Vixilancia da saúde do persoal a través de recoñecementos médicos específicos en función dos riscos, investigación das causas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, análise de ergonomía do posto de traballo, investigación sobre causas de absentismo por enfermidade profesional e atención médica.

-Investigación dos accidentes de traballo e enfermidades profesionais, determinación das súas causas e control de actividades potencialmente perigosas.

-Estudio de epidemioloxía laboral.

-Protección específica da xestación e do período de lactación.

Artigo 29º.-*Seguro colectivo de accidentes.*

As empresas concertarán unha póliza de seguros a favor das súas persoas traballadoras por unha contía de 18.100 euros para o caso de morte ou de invalidez permanente total, absoluta, ou gran invalidez, que sexa ocasionada por accidente laboral ou enfer-

midade profesional. Esta póliza terá vixencia a partir da publicación deste convenio.

Artigo 30º.-*Drogodependencias.*

O consumo de drogas legais e ilegais implica problemas de saúde con repercusións individuais e colectivas. O inicio ou incremento do consumo de drogas no medio laboral vén en moitos casos determinado por condicións de desemprego, precariedade ou malas condicións de traballo. De aí que se considere conveniente incluír neste convenio, coa excepción do concernente ao consumo de tabaco, para o que se observará o disposto na normativa legal específica, o seguinte plan integral de propostas, na súa vertente preventiva, asistencial, de reinserción, participativa, non sancionadora, voluntaria e planificada:

Preventiva: priorizaranse medidas educativas, informativas e formativas que motiven a redución e o uso inadecuado de drogas e promociónen hábitos saudables. Así mesmo, potenciarase a modificación de factores de risco e a mellora das condicións de traballo.

Asistencial: facilitaráselle o acceso aos programas de tratamento a aquel persoal que o solicite.

De reinserción: o obxectivo fundamental de toda acción é devolver a saúde ao suxeito e facilitar a reincorporación do persoal ao seu posto de traballo.

Participativa: toda iniciativa empresarial relacionada coas drogodependencias será consultada, con carácter previo, á representación do persoal ou, no seu defecto, ao propio persoal.

Non sancionadora: o persoal que se acolla a un programa de tratamento non poderá ser obxecto de sanción ou despedimento e asegurárselle a súa reincorporación inmediata ao seu posto de traballo.

O comité central de seguridade e saúde concretará as medidas aquí expostas nun programa de actuación que será de aplicación con efecto no momento da entrada en vigor deste convenio.

Artigo 31º.-*Vixilancia da saúde.*

1. O empresario ou empresaria garantiralles ás persoas traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

Esta vixilancia só se poderá levar a cabo cando o persoal preste o seu consentimento. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, logo de informe dos/as representantes do persoal, os supostos en que a realización dos recoñecementos sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde do persoal ou para verificar se o estado de saúde do persoal pode constituír un perigo para si, para os/as demais traballadores/as ou para outras persoas relacionadas coa empresa, ou cando así estea establecido nunha disposición legal en

relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade.

En todo caso deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao persoal e que sexan proporcionais ao risco.

As revisións realizaranse preferentemente en horas de traballo cando coincidan coa súa quenda habitual e, cando se trate de revisións obrigatorias, o tempo dedicado a elas computarase como efectivamente traballado.

2. As medidas de vixilancia e control da saúde do persoal levaranse a cabo respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde.

3. O persoal será informado de maneira conveniente e confidencialmente dos resultados dos exames de saúde a que sexa sometido.

4. O persoal que no desenvolvemento da súa actividade estea sometido a un risco específico terá dereito a unha revisión anual, sobre ese risco, a cargo da empresa.

Artigo 32º.-*Medidas de emerxencia.*

Segundo o artigo 20 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, o/a empresario/a, tendo en conta o tamaño e a actividade da empresa, deberá analizar as posibles situacións de emerxencia e adoptar as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos/as usuarios/as e traballadores/as, designando para iso o persoal encargado de pór en práctica estas medidas e comprobando periodicamente, se é o caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispor do material axeitado, en función das circunstancias antes sinaladas.

Para a aplicación das medidas adoptadas, o empresario deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos á empresa, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencias, salvamento e loita contra incendios, de xeito que quede garantida a rapidez e a eficacia das medidas.

En todo caso, o empresario ou empresaria deberá garantir a normativa vixente que, sobre medidas de urxencia, establece a correspondente Administración autonómica para os centros de atención para maiores.

Artigo 33º.-*Xestión e protección ambiental.*

A defensa da saúde nos lugares de traballo non pode ser eficaz se ao mesmo tempo non se asume a responsabilidade propia en relación coa xestión da repercusión ambiental das actividades laborais e non abrangue a defensa do ambiente. Por conseguinte hai que avaliar e prever as condicións en que se

desenvolve o traballo e tamén as repercusións daquel sobre este.

Esta responsabilidade exige que as empresas establezan e poñan en práctica políticas, obxectivos e programas en materia de ambiente e sistemas eficaces de xestión ambiental, polo que deberá adoptarse unha política neste sentido que recolla o cumprimento de todos os requisitos normativos correspondentes, así como as responsabilidades derivadas da acción empresarial en materia de ambiente.

Artigo 34º.-*Roupa de traballo.*

As empresas están obrigadas a facilitar polo menos dous uniformes, incluíndo unha peza de roupa de abrigo (coa condición de que estean obrigados a saír uniformados ao exterior), e o calzado e as luvas, homologados, que sexan necesarios, así como material desbotable e os medios de protección persoal de carácter preceptivo, axeitados ao persoal para o exercicio das súas funcións. O persoal estará obrigado a usar, durante a realización do seu traballo, a roupa facilitada pola empresa, así como do seu coitado.

Artigo 35º.-*Protección á maternidade.*

Se, tras efectuaren a avaliación de riscos a empresa e o comité de seguridade e saúde, existisen postos de traballo que poidan influír negativamente na saúde da traballadora, durante o embarazo ou a lactación, ou do feto, o/a empresario/a deberá adoptar as medidas necesarias para evitar a exposición da traballadora a ese risco. Cando a adaptación non sexa posible, ou a pesar de tal adaptación as condicións do posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da muller traballadora embarazada ou do feto, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado.

No caso de que o cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non se poida razoablemente exixir por motivos xustificadas, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, de acordo co establecido no artigo 45.1º d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade a súa realización dentro da xornada laboral.

Artigo 36º.-*Protección das vítimas da violencia de xénero.*

Segundo o que se dispón na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero:

A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores, á redución ou á reordenación do seu tempo de traballo, á mobilidade xeográfica, ao cambio de centro de traballo, á suspensión da relación laboral con reserva de posto de traballo e á extinción do contrato de traballo.

Cando se produza a reincorporación da traballadora a aquelas empresas que formalizasen contratos de interinidade para substituír traballadoras vítimas de violencia de xénero que suspendan o seu contrato de traballo, esta realizarase nas mesmas condicións existentes no momento da suspensión do contrato de traballo.

As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as ditas ausencias sexan comunicadas pola traballadora á empresa o máis axiña posible.

CAPÍTULO VI XORNADA

Artigo 37º.-*Xornada e horario de traballo.*

Establécese unha xornada máxima anual de 1.755 horas de traballo efectivo, xa sexa en quenda partida ou continua. A xornada máxima anual será considerada en cómputo trimestral.

Normas comúns:

Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. En ningún caso se poderá fraccionar en máis de dous períodos.

Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo en xornada completa ou a súa proporción baseándose na xornada especificada no contrato a tempo parcial, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os/as representantes do persoal (se non existen estes/as últimos/as, o acordo realizarase directamente co persoal), sempre respectando a xornada máxima anual que este convenio establece.

As empresas poderán establecer un sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo.

No primeiro mes de cada ano a empresa elaborará un calendario laboral con quendas e horarios, que

poderá ser revisable trimestralmente. Todo iso logo de negociación co comité de empresa ou delegado de persoal, entregando unha copia, cunha semana de antelación, aos representantes do persoal para a súa exposición no taboleiro de anuncios.

A empresa facilitará, na medida do posible, cambios de quenda ás persoas traballadoras para o acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade. Para estes efectos, teranse en conta os acordos entre traballadores/as comunicados á empresa.

Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, establecerase un período de descanso durante ela de 15 minutos de duración, que terá a consideración de tempo efectivo de traballo para todos os efectos.

As xornadas a tempo parcial serán continuadas, fóra das realizadas en sábados, domingos, festivos e xornadas especiais, que poderán ser partidas. Cando as xornadas sexan partidas terán unha duración mínima de 24 horas semanais.

Normas especiais:

a) Terán a consideración de traballo efectivo tanto as horas que se dediquen á asistencia no domicilio do usuario como as empregadas en desprazamentos entre servizos realizados consecutivamente, así como as que se dediquen a funcións de coordinación e control.

b) A prestación do servizo terá lugar en horario diúrno, salvo naqueles establecidos co obxecto de atender servizos nocturnos.

c) O descanso semanal gozarse en sábados e domingos, salvo as xornadas establecidas para a atención en tales días.

d) A prestación de servizos en días laborables realizarase de luns a venres, excepto as xornadas establecidas para cubrir os servizos dos sábados pola mañá, sen prexuízo de que a xornada de traballo de días laborables sexa de luns a sábado.

e) En todo caso, respectarase o descanso entre xornada e xornada segundo establece a lei.

f) As xornadas de traballo poderán ser completas, a tempo parcial ou especiais, entendendo por estas últimas as vinculadas a contratos causais de duración determinada reguladas no número 3 deste artigo.

f.1. Xornadas completas:

As xornadas completas poderán ser continuadas ou partidas. Considérase xornada completa, para efectos de realizar xornada partida, a estipulada como máxima anual neste convenio.

f.1.1. Xornadas continuadas: as xornadas completas e continuadas terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 horas e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 18.00 horas.

f.1.2. Xornadas partidas: as xornadas completas e partidas estableceranse por pacto entre a empresa e o persoal, que deberá ser recollido no propio contrato de traballo ou, se é o caso, mediante acordo escrito. O tempo de traballo nas xornadas partidas non poderá dividirse cada día en máis de dúas fraccións de tempo. As xornadas completas e partidas realizaranse en horario diúrno, é dicir entre as 7.00 e as 22.00 horas.

f.2. Xornadas a tempo parcial:

As xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de mañá terán como horario de entrada o comprendido entre as 7.00 e as 10.00 horas e como límite máximo de saída as 16.00 horas. As xornadas a tempo parcial incluídas en quenda de tarde terán como horario de entrada o comprendido entre as 15.00 e as 18.00 horas e como límite máximo de saída as 22.00 horas. As xornadas a tempo parcial destinadas á prestación de servizos en sábados, domingos e festivos realizaranse en horario diúrno, é dicir, entre as 7.00 e as 22.00 horas, salvo aquelas establecidas con obxecto de atender servizos nocturnos e sen prexuízo do regulado no artigo 15º sobre contratacións.

f.3. Xornadas especiais:

Poderán realizarse xornadas especiais para a atención de servizos nocturnos, privados, rurais ou calquera outro que polas súas características requira unha atención especial ou non reúna as condicións para aplicar as xornadas establecidas. As xornadas especiais suporán a existencia dun contrato de duración determinada para a realización dunha obra ou servizo determinado, en que se estea identificado claramente o servizo ou servizos que se van prestar.

Cando os servizos especiais descritos no primeiro parágrafo deste punto teñan carácter estable, o contrato poderá ser indefinido.

O réxime de xornada e horario das xornadas especiais virá dado en cada caso polas necesidades dos servizos que se deben atender e será especificado en cada contrato.

g) Ampliación das xornadas.

g.1 Dadas as peculiares características do servizo de axuda a domicilio en que existe unha alta porcentaxe de contratación a tempo parcial, as empresas, preferentemente, tenderán á ampliación da xornada de traballo do persoal cuxa xornada sexa inferior ao 100% da establecida no convenio, co fin de suplir a xornada que deixe vacante quen cause baixa na empresa ou estea en situación de IT ou vacacións.

g.2. Non obstante o anterior, no momento en que o persoal que estea en estas situacións se reincorpore ao seu posto de traballo, o persoal cuxa xornada fose ampliada volverá á súa situación orixinal.

g.3. Así mesmo, procederase do modo establecido no punto g.1 cando debido á asignación de novos/as usuarios/as existan vacantes para cubrir.

g.4. Como consecuencia do exceso ou defecto que se puidese producir entre as horas realizadas e as reflectidas como xornada establecida no contrato de traballo, realizarase unha regularización de horas con periodicidade trimestral. Para posibilitar a recuperación de horas que debe o persoal, a empresa ofertará polo menos en tres ocasións a posibilidade de recuperalas. En caso de rexeitalas, a empresa poderá proceder ao desconto do importe correspondente por hora ordinaria. Co obxecto de poder dar a posibilidade de recuperación baseándose no anterior, a data tope para as horas do último trimestre será o 31 de xaneiro do ano seguinte. Mensualmente a empresa facilitará á representación legal dos/as traballadores/as a situación con respecto ao réxime horario dos traballadores ou traballadoras.

As implicacións derivadas desta regularización non suporán en ningún caso a aplicación do artigo referido ao complemento de dispoñibilidade, sempre que entren dentro da dinámica cotiá do servizo.

Artigo 38º.-*Descanso semanal.*

O persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo, polo menos unha vez cada catro semanas, agás para aqueles/as traballadores/as con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactou ou se pacte entre a empresa e os/as representantes dos/as traballadores/as ou, no seu defecto, os mesmos traballadores ou traballadoras.

Artigo 39º.-*Vacacións.*

O período de vacacións anuais será retribuído e a súa duración será de trinta días naturais. Naqueles casos en que non se complete o ano de traballo efectivo, os/as traballadores/as terán dereito á parte proporcional. As vacacións gozaranse preferentemente durante os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

O período de gozo fixarase nun período de 30 días ou en dous períodos de 15 días, e non se poderá realizar máis fraccións, agás acordo entre a empresa e as persoas traballadoras, respectándose sempre os seguintes criterios:

a) O réxime de quendas de vacacións farase por rigorosa rotación anual do persoal entre os distintos meses, iniciándose esta rotación o primeiro ano, por antigüidade na empresa. Para tal efecto constituiranse as correspondentes quendas de vacacións. Estas quendas faranse de acordo co calendario laboral, segundo as prestacións do servizo.

O inicio do período de vacacións ou de gozo das festas aboables non pode coincidir cun día de descanso semanal, de forma e maneira que neste caso se entenderán iniciadas as vacacións ao día seguinte do descanso semanal. Se o regreso das vacacións

coincide co día libre, este deberá respectarse, e retomarse o traballo ao día seguinte.

b) O calendario de vacacións elaborárase antes da finalización do primeiro trimestre de cada ano e, en todo caso, cun mínimo de dous meses antes do seu comezo.

Unha vez iniciado o seu gozo, se se produce situación de IT, o dito período non se interrompe nin é conmutable por novos períodos.

As vacacións deberanse gozar durante o ano natural, e non será posible acumulalas a anos seguintes nin poden ser compensables economicamente, agás os casos de liquidación por finiquito. Por iso, calquera que sexa a causa, o non gozo durante o ano natural supón a perda das vacacións ou da fracción pendente de gozo.

Non obstante o que se dispón neste artigo, cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal calquera que sexa a causa ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4º do Estatuto dos traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do gozo do permiso que por aplicación deste precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que corresponda.

A retribución das vacacións non incluíra en ningún caso o pagamento de complementos de actividade, agás o complemento de nocturnidade para aqueles/as traballadores/as de quenda fixa de noite.

Artigo 40º.-*Xubilación.*

1. Voluntaria anticipada aos 64 anos: tendo en conta as características do traballo que se realiza no sector da atención a persoas maiores e/ou dependentes, acórdase a posibilidade de acollerse á xubilación anticipada aos 64 anos na forma e condicións que veñen reguladas pola lexislación vixente.

2. Obrigatoria: de conformidade coa habilitación establecida para o efecto pola disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores (segundo redacción dada pola Lei 14/2005, do 1 de xullo), o persoal, independentemente do grupo a que pertenza, deberá xubilarse forzosamente ao cumprir os 65 anos de idade, ao non ser que nese momento non se poidan acreditar os requisitos correspondentes para tal fin, como son os períodos de carencia de cotización, caso en que, logo de acordo coa empresa, a obriga poderá quedar supeditada ao momento en que se reúnan os requisitos.

A empresa comprométese a realizar unha nova contratación ou transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada traballador/a que se xubile baixo esta modalidade.

3. Xubilación parcial: o persoal, de mutuo acordo coa empresa, poderá acollerse á xubilación parcial nos termos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII ESTRUTURA RETRIBUTIVA

Artigo 41º.-*Conceptos retributivos.*

-Salario base: todo o persoal percibirá en concepto de salario base as cantidades que se recollen no anexo I deste convenio.

-Complemento de antigüidade: establécese o mesmo na contía reflectida no anexo I por cada 3 anos de servizo prestados na empresa. Percibirase proporcionalmente á xornada realizada.

-Complemento de nocturnidade: as horas traballadas entre as 22.00 e as 7.00 horas terán unha retribución específica, segundo o anexo I. Este complemento percibirase igualmente na retribución das vacacións para aqueles/as traballadores/as con quenda fixa de noite.

-Complemento de domingos e festivos: as xornadas realizadas en domingo ou festivo, salvo para aquelas persoas traballadoras contratadas especificamente para domingos e festivos, terán unha retribución de 13 € durante o exercicio 2009, 16 € durante o exercicio 2010 e 18 € durante o exercicio 2011. Estes importes aboaranse por xornada traballada en domingo ou festivo, independentemente das horas traballadas.

Para o persoal que preste servizos en quenda nocturna considerárase domingo ou festivo traballado aquel en que a súa xornada se iniciou durante o domingo ou a festividade.

-Complemento de dispoñibilidade: poderanse establecer quendas de dispoñibilidade, voluntarias, que terán unha retribución específica, segundo o anexo I.

-Horas extraordinarias: debido ás características do sector e á súa misión de servizo continuado as 24 horas ao día, as horas que deban realizarse en función da cobertura das posibles ausencias por causas urxentes e imprevistas terán a consideración de horas extraordinarias cando, consideradas en cómputo trimestral, excedan a xornada anual establecida de acordo co primeiro parágrafo do artigo 37º.

A realización das ditas horas extraordinarias será para situacións excepcionais e comunicáraselles aos/ás representantes do persoal. Compensaranse preferentemente en tempo de traballo ou aboaranse segundo o prezo establecido no anexo I, que xa incorpora o incremento retributivo acordado neste convenio.

Non poderán superar, en todo caso, o tope máximo anual legalmente establecido.

Artigo 42º.-*Gratificacións extraordinarias.*

Gratificacións extraordinarias: aboaranse dúas pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a unha mensualidade de salario base máis antigüidade, a primeira con devengo do 1 de decembro ao 31 de maio e aboamento o día 15 de xuño e a

segunda con devengo do 1 de xuño ao 30 de novembro e aboamento o día 15 de decembro. En ningún caso as devanditas gratificacións se aboarán rateadas mensualmente, salvo nos contratos menores de 6 meses ou cando exista acordo cos/coas representantes dos/as traballadores/as.

Artigo 43º.-Complemento de distancia.

A empresa farase cargo dos gastos de desprazamento do persoal cando:

-A requirimento da empresa, dentro da xornada laboral, a realización do servizo comporte a necesidade de utilizar medios de transporte.

-A propia natureza do servizo e organización do traballo impliquen a necesidade de utilizar medios de transporte para a súa prestación. Iso especialmente nos desprazamentos entre servizos de tipo rural ou semirural e durante a súa cobertura por calquera traballador ou traballadora.

O aboamento farase dunha das seguintes formas:

-Facéndose cargo do importe do transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

-Facilitando o transporte en vehículo da empresa.

- Aboando a 0,18 € por km se o persoal se despraza co seu propio vehículo. En todo caso, os importes derivados non se cotizarán na medida en que non superen o importe por quilómetro legalmente establecido.

Artigo 44º.-Incremento de retribucións.

Durante a vixencia deste convenio incrementaranse anualmente os conceptos reflectidos nas táboas salariais, con excepción do complemento de antigüidade, domingos e festivos e complemento de dispoñibilidade, nas seguintes porcentaxes:

Para o exercicio 2009, o aumento será do IPC real correspondente ao exercicio 2008 máis 1,3 puntos.

Para o exercicio 2010, o aumento será do IPC real correspondente ao exercicio 2009 máis 2 puntos.

Para o exercicio 2011, o aumento será do IPC real correspondente ao exercicio 2010 máis 2 puntos.

En calquera caso, a comisión paritaria determinará os criterios de aplicación nos supostos en que o IPC non fose positivo.

Artigo 45º.-Festivos de especial significación.

Polo seu especial significado, ao persoal que preste os seus servizos durante os días de Nadal e Aninovo, desde o inicio da quenda de noite do 24 ao 25 de decembro ata a finalización da quenda de tarde do día 25, e desde o inicio da quenda de noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro e ata a finalización da quenda de tarde do día 1 de xaneiro, correspóndelle o descanso compensatorio en día distinto e o complemento reflectido nas táboas salariais. En ningún caso se percibirá complemento de festivo de espe-

cial significación e o complemento de festivo normal por unha soa quenda de traballo.

Se eses días caen en domingo, tendo en conta que cada comunidade autónoma fixa un día festivo substitutorio, percíbese como festivo de especial significación e o substitutorio segundo táboa salarial.

Artigo 46º.-Complemento de dispoñibilidade.

As empresas voluntariamente poderán establecer quendas de dispoñibilidade que terán sempre carácter de voluntariedade por parte dos traballadores ou traballadoras. Aquel/a traballador/a que voluntariamente se acolla a esta modalidade terá a obriga de estar localizable durante a xornada co fin de acudir a calquera requirimento que se poida producir como consecuencia dunha situación de urxencia específica. En ningún caso se poderán superar as horas establecidas na quenda que se vai cubrir.

A persoa traballadora estará obrigada a atender o teléfono móbil ou aparello buscapersoas e a acudir ao domicilio do/a usuario/a que se lle indique, no tempo máis breve posible, tempo que será acordado en cada ámbito cos representantes legais dos traballadores/as. Será computado como tempo de traballo desde o momento en que foi requirido ata 30 minutos despois de finalizado o servizo. En ningún caso poderá exceder dos trinta minutos o tempo que discorre desde que se produce o requirimento ata a presenza no servizo requirido. Se o traballador ou traballadora prevé que tardará máis de trinta minutos en acudir, deberá comunicalo inmediatamente á empresa.

En caso de avaría do teléfono móbil ou aparello buscapersoas, os/as traballadores/as quedarán obrigados/as a poñelo inmediatamente en coñecemento da empresa e a facilitar un número de teléfono en que poidan ser localizados.

A data e duración da dispoñibilidade será especificada no cadro de traballo elaborado pola empresa. En ningún caso o número de horas de dispoñibilidade poderá ser superior ao 25% da xornada establecida no convenio.

O tempo de dispoñibilidade non se computará para os efectos de xornada ordinaria. Computaranse como horas extraordinarias o período que transcorra desde o requirimento ata trinta minutos despois da finalización do servizo. En ningún caso as horas extraordinarias realizadas en dispoñibilidade poderán superar o tope fixado no artigo 41º.

A representación legal dos/as traballadores/as recibirá información da empresa respecto da realización de quendas de dispoñibilidade.

Artigo 47º.-Compensación por incapacidade temporal en accidente de traballo.

No caso de incapacidade temporal por accidente laboral e/ou enfermidade profesional, a empresa complementará a prestación económica que o traballador ou traballadora perciba da Seguridade Social

ata o 100% do salario, durante os vinte e un primeiros días de baixa.

Artigo 48º.-*Anticipos.*

As empresas estarán obrigadas, por petición do persoal, a conceder un anticipo mensual do 100% do salario xerado no momento da petición.

Artigo 49º.-*Recibos de salarios.*

É ineludible que se expidan e entreguen os recibos de salarios xustificativos deste.

O dito recibo, que se axustará a algún modelo oficial aprobado polo Ministerio de Traballo e Inmigración, deberá conter, perfectamente desagregados e especificados, todos os conceptos salariais, así como as retencións, cotizacións, tributacións e as súas bases de cálculo.

Os ditos aboamentos efectuaranse dentro dos catro primeiros días de cada mes. Para iso usarase calquera dos sistemas legalmente autorizados, a xuízo e arbitrio da empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artigo 50º.-*Cláusula de desvinculación.*

As empresas que queiran desvincularse das táboas salariais deste convenio deberán poñelo en coñecemento da comisión paritaria para a súa autorización previa obrigatoria.

A comisión paritaria exixirá os documentos que considere oportunos para a concesión da desvinculación e fixará as liñas en que se producirá esta (límites temporais, reenganches, etc.).

A concesión de desvinculación só se poderá levar a cabo coa aprobación unánime da comisión paritaria.

A solicitude de desvinculación realizarase dentro dos dous meses posteriores á publicación deste convenio no boletín oficial correspondente.

CAPÍTULO VIII

LICENZAS

Artigo 51º.-*Licenzas.*

O persoal, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición ao longo do ano, que se gozará un por trimestre, agás acordo expreso entre a empresa e o traballador ou traballadora. Para facer efectivo o gozo destes 4 días libres, solicitaranse cunha antelación mínima de 7 días á data de gozo (agás casos de urxente necesidade, caso en que a antelación mínima será de 3 días), e procederá a empresa á súa concesión, a non ser que por razóns organizativas xustificadas non lle puidese conceder o gozo na data solicitada, o que se comunicará ao/á

traballador/a con polo menos 48 horas de antelación (agás casos de urxente necesidade).

En todo caso, a persoa traballadora gozará destes 4 días, sen necesidade de xustificación, antes do 15 de xaneiro do ano seguinte. O gozo destes 4 días necesitará dun período de traballo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturais nos casos de nacemento ou adopción ou polo falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización do/a cónxuxe ou parella de feito legalmente establecida, parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Sempre que o persoal necesite facer un desprazamento, para tal efecto, fóra da provincia, a non ser que a distancia fose inferior a 50 quilómetros, ou por causa realmente xustificada, o prazo verase ampliado a 2 días adicionais. Poderán ampliarse estes días descontando os festivos aboables e/ou vacacións, logo de solicitude do persoal.

No mesmo sentido, cando o feito causante aconteza fóra do territorio español e cunha distancia mínima de 1.000 quilómetros, e o afectado sexa o/a cónxuxe, parella de feito legalmente establecida ou parente de primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, os 5 días de permiso veranse incrementados, logo de solicitude do traballador ou traballadora, noutros 5 días máis, estes últimos non retribuídos. Neste caso, o/a traballador/a deberá probar completamente o desprazamento realizado.

d) 2 días naturais nos casos de intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito legalmente establecida ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Sempre que o persoal necesite facer un desprazamento, para tal efecto, fóra da provincia, a non ser que a distancia fose inferior a 50 quilómetros, ou por causa realmente xustificada, o prazo verase ampliado a 2 días adicionais. Poderán ampliarse estes días descontando os festivos aboables e/ou vacacións, logo de solicitude do persoal.

e) 1 día por traslado do domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

g) Aos permisos necesarios para concorrer a exames cando curse con regularidade estudos para a consecución de títulos oficiais académicos ou profesionais tendo en conta que destes permisos unicamente serán retribuídos os correspondentes a exames eliminatorios. O persoal gozará deste permiso o día natural en que teña o exame, se presta os seus servizos en xornada diúrna ou vespertina. Se o persoal traballa de noite, o permiso gozará a noite anterior ao exame.

Artigo 52º.-*Licenzas non retribuídas.*

Licenzas por asuntos propios: 3 meses ao ano, que se computan dunha soa vez ou fraccionados, non

coincidentes cos meses de xuño, xullo, agosto e setembro, solicitada cunha antelación de 20 días, agás en casos de urxente necesidade. A empresa e o persoal poderán pactar a prórroga deste período, sen exceder en ningún caso os 6 meses.

A súa concesión estará supeditada a que nesa situación especial non estea máis do 5% do persoal.

Artigo 53º.-*Excedencia voluntaria.*

O persoal que acredite polo menos un ano de antigüidade na empresa, poderá solicitar unha excedencia voluntaria por un período non inferior a 4 meses nin superior a 5 anos.

A excedencia entenderase concedida sen dereito a retribución ningunha e o dito período non computará para efectos de antigüidade.

A dita excedencia solicitarase sempre por escrito cunha antelación de polo menos 30 días á data do seu inicio, a non ser por casos demostrables de urxente necesidade, e deberá recibir contestación escrita, por parte da empresa, no prazo de 5 días.

Antes de finalizar esta e cunha antelación de polo menos 30 días antes da súa finalización, deberá solicitar por escrito o seu reingreso.

O persoal en situación de excedencia terá unicamente un dereito preferente ao reingreso na súa categoría ou similar se, tras a súa solicitude de reingreso, existise algunha vacante nela. En caso contrario, atoparase en situación de dereito expectante.

Se ao finalizala ou durante a súa vixencia desexa incorporarse ao traballo e non existen vacantes na súa categoría, pero si nunha inferior, o traballador ou traballadora poderá incorporarse a esta última, coas condicións desta categoría inferior, para poder acceder á súa propia categoría no momento en que se produza a primeira posibilidade.

En ningún caso, salvo concesión concreta ao respecto, poderá solicitar excedencia para incorporarse a prestar os seus servizos en entidades similares ás comprendidas por este convenio.

O persoal acollido a unha excedencia voluntaria non poderá optar a unha nova ata transcorridos 2 anos de traballo efectivo, despois de esgotada a anterior.

Artigo 54º.-*Excedencia forzosa.*

A excedencia forzosa dará dereito á conservación do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade nos seguintes supostos:

a) Designación ou elección dun cargo público.

b) O persoal que sexa elixido para un cargo sindical, de ámbito local ou superior, poderá, así mesmo, solicitar unha excedencia especial por todo o tempo que dure o seu nomeamento, con reincorporación automática ao seu posto de traballo unha vez que finalice esta.

Artigo 55º.-*Excedencia especial por maternidade e coidado de familiares.*

Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos para atender ao coidado de cada fillo/a, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou, nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a 3 anos, as persoas traballadoras para atender o coidado dun/dunha familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valerse por si mesmo/a e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste artigo, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores/as da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante xerar dereito a un novo período de excedencia, o seu inicio dará fin ao que, de ser o caso, se viñese gozando.

O período en que o/a traballador/a permanece en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade, e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo/a empresario/a, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Porén, cando o traballador ou traballadora forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase até un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses de tratarse de categoría especial.

Artigo 56º.-*Redución da xornada por motivos familiares.*

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de 12 meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada nunha hora coa mesma finalidade ou acumulala en xorna-

das completas nos termos previstos no acordo a que se chegue co empresario.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/algunha menor de 8 anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun/dunha familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo/a e que non desempeñe actividade retribuída.

A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada prevista neste artigo corresponderán á persoa traballadora, dentro da súa xornada ordinaria. O/a traballador/a deberá avisar previamente ao empresario con 15 días de antelación á data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

CAPÍTULO IX DEREITOS SINDICAIS

Artigo 57º.-*Dereitos sindicais.*

Os comités de empresa e delegados/as de persoal terán, entre outros, os seguintes dereitos e funcións, ademais dos apuntados no artigo 64 do Estatuto dos traballadores:

a) Ser informados/as, previamente, de todas as sancións impostas na súa empresa por faltas graves e moi graves.

b) Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistros, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e ocupación e tamén o resto dos pactos, condicións e usos do/a empresario/a en vigor, formulando, se é necesario, as accións legais pertinentes ante o empresario ou empresaria e os organismos ou tribunais competentes.

d) De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no exercicio do traballo na empresa, coas particularidades que prevé neste sentido o artigo 19 do Estatuto dos traballadores.

Garantías dos/as representantes do persoal: ademais das garantías que prevén as letras a), b), c) e d) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, os/as representantes do persoal disporán dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

Para o servizo de axuda a domicilio determínase a seguinte escala:

De 1 a 25 traballadores/as: 24 horas.

De 26 a 50 traballadores/as: 26 horas.

De 51 a 100 traballadores/as: 28 horas.

De 101 a 250 traballadores/as: 32 horas.

De 251 en diante: 40 horas.

Artigo 58º.-*Garantías dos/as representantes do persoal.*

A utilización do crédito terá dedicación preferente coa única limitación da obriga de comunicar, previamente cunha antelación mínima de 48 horas, para prever a súa substitución, ao seu inicio e duración, salvo en situacións excepcionais.

O crédito de horas mensuais retribuídas para os/as representantes poderá acumularse nun/nunha ou diversos/as delegados/as. A dita acumulación deberá ser comunicada coa antelación suficiente.

Así mesmo, facilitaranse taboleiros de anuncios para que, baixo a responsabilidade dos/as representantes sindicais, se coloquen aqueles avisos e comunicacións que haxa que efectuar e se crean pertinentes. Os ditos taboleiros distribuiranse nos puntos e lugares visibles para permitir que a información chegue facilmente ao persoal.

Seccións sindicais: as empresas respectarán os dereitos do persoal a sindicarse libremente. Permitirán que o persoal afiliado a un sindicato poida realizar reunións, recoller cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo, sen perturbar a actividade normal.

Non poderá condicionar a ocupación dun posto o feito de que un traballador ou traballadora estea ou non afiliado/a ou renuncie á súa afiliación sindical e tampouco se lle poderá incomodar ou prexudicar de ningunha outra forma, por mor da súa afiliación ou actividade sindical.

Nas empresas haberá taboleiros de anuncios en que os sindicatos implantados poderán inserir as súas comunicacións.

Os sindicatos ou confederacións poderán establecer seccións sindicais nas empresas ou agrupacións provinciais (entendéndose que teñen esta consideración os que figuran como tales nos procesos electorais).

Nas empresas con 50 ou máis traballadores/as e nas que non exista representación legal dos traballadores/as as organizacións sindicais asinantes deste convenio disporán dun/dunha delegado/a sindical ata que se efectúen eleccións sindicais, sempre que se trate de persoal en activo da respectiva empresa. Os/as delegados/as sindicais nomeados/as con anterioridade á entrada en vigor do II convenio en empresas comprendidas no tramo de 25 a 60 traballadores continuarán cos mesmos dereitos e deberes que corresponden ao/á delegado/a sindical ata que se efectúe un novo proceso electoral no seu centro de traballo.

A función do/a delegado/a sindical será a de defender os intereses do sindicato ou confederación a que representa e dos/as seus/súas afiliados/as na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre o seu sindicato ou confederación e a empresa, de acordo coas funcións reflectidas na LOLS. Por requirimento do/a delegado/a sindical, a empresa descontará na nómina mensual do persoal o importe da cota sindical correspondente e coa autorización previa do persoal.

A empresa e as organizacións sindicais máis representativas poderán acordar sistemas que permitan a realización das tarefas sindicais en favor dun determinado número de persoal que pertenza a algunha das organizacións citadas.

Os/as delegados/as sindicais gozarán dos mesmos dereitos e garantías que os/as representantes do persoal nos comités de empresa ou delegados/as de persoal, de acordo ao establecido na Lei orgánica de liberdade sindical e neste convenio.

Asembleas: os delegados de persoal, comités de empresa, seccións sindicais ou o 20 por 100 do total do persoal, naquelas empresas de máis de 50 traballadores, e o 30 por 100 nas de menos de 50 traballadores/as, poderán convocar reunións cun mínimo de 24 horas, logo de comunicación á empresa, dentro de horas de traballo, cun máximo anual para a súa realización de 50 horas e un tope de 10 horas mensuais que non se pode acumular de mes en mes. A comunicación expresará a orde do día dos temas que se van tratar. En ningún caso estas horas serán retribuídas, agás acordo coa empresa.

Mesas negociadoras: ao persoal que participe nas comisións paritaria ou negociadora do convenio seralle concedido permiso retribuído, co fin de facilitar o seu labor negociador e durante o transcurso das ditas negociacións.

CAPÍTULO X

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 59º.-*Réxime disciplinario.*

O persoal poderá ser sancionado pola empresa, en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións seguintes:

a) Faltas leves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais,

medios, materiais ou documentos da empresa, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerada como falta grave.

2. A non comunicación coa debida antelación da falta de asistencia ao traballo por causa xustificada, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidade nun mes, ao comezo da xornada, ou o abandono do posto de traballo ou do servizo por breve tempo, non superior a 15 minutos, sen causa xustificada.

4. A falta de aseo e limpeza persoal.

5. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio, residencia, teléfono ou situación familiar que poidan afectar as obrigacións tributarias ou da seguridade social.

6. Alterar sen autorización os horarios dos servizos de axuda a domicilio establecidos nos partes de traballo.

7. O uso de teléfono móbil persoal para asuntos privados na súa xornada laboral, agás casos de urxencia.

8. Non levar visible o cartón identificativo, ou non levar o uniforme regulamentario completo, durante a súa xornada de traballo.

b) Faltas graves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais, medios, materiais ou documentos da empresa, de manifesta gravidade.

2. A falta de asistencia ao posto de traballo dun a tres días sen causa xustificada, nun período de 30 días; non comunicar a ausencia a este e non entregar o parte de baixa oficial dentro das 48 horas seguintes á súa emisión, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

3. As faltas repetidas de puntualidade, non superiores a 15 minutos, ao comezo da xornada, sen causa xustificada durante máis de 5 días e menos de 10 nun período de 30 días.

4. O abandono do posto de traballo sen causa xustificada.

5. O incumprimento ou abandono das normas e medidas establecidas de seguridade e saúde no traballo, agás cando diso poidan derivar riscos para a saúde e a integridade física, nese caso será tipificada como falta moi grave.

6. O emprego de tempo, uniformes, materiais ou medios da empresa en cuestións alleas ou en beneficio propio.

7. Aceptar, sen autorización por escrito da empresa, a custodia da chave do fogar do usuario do servizo de axuda a domicilio.

8. Fumar ou consumir alcohol durante a prestación do servizo.

9. A falta do respecto debido aos/ás usuarios/as, compañeiros/as de traballo de calquera categoría, así como aos/ás familiares e acompañantes de calquera deles e as de abuso de autoridade, ou a calquera outra persoa que se relaciona coa empresa.

10. Non atender, sen causa xustificada, o teléfono móbil ou aparello buscapersoas facilitado pola empresa durante a xornada de traballo, agás no caso de que se trate de gardas localizadas, que será considerada falta moi grave.

11. A reincidencia na comisión dunha falta leve, aínda que sexa de diferente natureza, dentro dun período de 90 días, sempre que se produza sanción por ese motivo.

c) Faltas moi graves:

1. Dar a coñecer o proceso patolóxico e intimidade do/a residente ou usuario/a e calquera dato de índole persoal protexido pola lexislación vixente.

2. A fraude, a deslealdade, a transgresión da boa fe contractual e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

3. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de 3 días nun período de 30 días.

4. As faltas reiteradas de puntualidade ao comezo da xornada, non xustificadas, durante máis de 10 días nun período de 30 días ou durante máis de 30 días durante un período de 90 días.

5. Os malos tratos de palabra, obra, psíquicos ou morais, infrinxidos aos/ás usuarios/as, compañeiros/as de traballo de calquera categoría, así como aos/ás familiares e acompañantes de calquera deles/as, ou a calquera outra persoa que se relaciona coa empresa.

6. Exixir, pedir, aceptar ou obter beneficios económicos ou en especie dos/as usuarios/as do servizo.

7. Apropriarse de obxectos, documentos, material, etcétera, dos/as usuarios/as do servizo, ou do persoal.

8. A falta de disciplina no traballo.

9. Non atender, sen causa xustificada, o teléfono móbil ou aparello buscapersoas facilitado pola empresa durante as gardas localizadas.

10. Rexeitar ou atrasar inxustificadamente o desprazamento ao domicilio dun usuario do servizo para a atención de situacións de necesidade dos/as usuarios/as.

11. O incumprimento ou abandono das normas e medidas establecidas de seguridade e saúde no traballo, cando disto se poidan derivar riscos para a saúde e a integridade física.

12. O abuso de autoridade no desempeño de funcións.

13. A reincidencia en falta grave, no período de 180 días, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción.

14. Calquera outra conduta tipificada no artigo 54.2º do Estatuto dos traballadores.

*Sancións.

As sancións que se poderán impor, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

-Por faltas leves:

Amoestación por escrito.

Suspensión de emprego e soldo ata 3 días.

-Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de 4 a 29 días.

-Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de 30 a 90 días.

Despedimento.

Artigo 60º.-*Tramitación e prescrición.*

As sancións comunicaranse motivadamente e por escrito ao/á interesado/a para o seu coñecemento e efectos, e notificaranse ao comité de empresa ou delegados/as de persoal nas graves e moi graves.

Para a imposición de sancións por faltas graves e moi graves, o traballador ou traballadora afectada terá dereito a formular alegacións por escrito nun prazo de 5 días naturais.

É absolutamente indispensable a tramitación de expediente contraditorio para a imposición das sancións, calquera que fose a súa gravidade, cando se trate de membros do comité de empresa, delegados/as de persoal, tanto se están en activo nos seus cargos sindicais coma se aínda están en período regulamentario de garantías.

As faltas leves prescribirán aos 10 días, as graves aos 20 e as moi graves aos 60, a partir da data na cal se ten coñecemento, e, en todo caso, aos 6 meses de cometerse.

Artigo 61º.-*Infraccións da empresa.*

Son infraccións laborais da empresa as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo, ao convenio colectivo e demais normas de aplicación. Sancionárase a obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dos dereitos fundamentais, así como o incumprimento ou abandono das normas ou medidas establecidas en materia de seguridade e saúde laboral.

Tramitaranse de acordo coa normativa vixente.

Artigo 62º.-*Acoso sexual.*

Prevenición e sanción do acoso sexual no ámbito laboral.

O acoso sexual no traballo é toda conduta verbal ou física, de natureza sexual, desenvolvida no ambi-

to da organización e dirección dunha empresa, ou en relación ou como consecuencia dunha relación de traballo, realizada polo traballador que sabe ou debe saber que é ofensiva e non desexada para a vítima, o que determina unha situación que afecta o emprego e as condicións de traballo e que crea un ambiente laboral ofensivo, hostil, intimidatorio ou humillante.

1. Todas as persoas traballadoras serán tratadas coa dignidade que corresponde á persoa e sen discriminación por razón de sexo; non se permitirá o acoso sexual nin as ofensas baseadas no sexo, tanto físicas coma verbais. En calquera caso, tales situacións trataranse coa máxima discreción.

2. Consonte coa Recomendación da CE 92 (131), relativa á protección da dignidade do home e da muller no traballo, a empresa comprométese a garantir un ambiente laboral exento de acoso sexual, e é a súa obriga previr estas situacións e sancionalas cando sucedan.

CAPÍTULO XI PLANS DE IGUALDADE

Artigo 63º.-Igualdade de oportunidades e non-discriminación.

De acordo co establecido na Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, adoptarán medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que negociarán e, de ser o caso, acordarán, coa representación legal dos/as traballadores/as, na forma que se determine na lexislación laboral.

No caso de empresas de máis de 250 traballadores/as, as medidas de igualdade a que se refire o punto anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser, así mesmo, obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos que se deberán alcanzar, as estratexias e prácticas que adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade recollerán, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral,

persoal e familiar e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

Artigo 64º.-Comisión paritaria de igualdade.

Co fin de interpretar e aplicar correctamente a Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que tivo a súa entrada en vigor o 24 de marzo de 2007, créase unha comisión paritaria de igualdade coas seguintes funcións:

-Obtención, mediante enquisas ou outros medios que se acorden, de información anual sectorial das medidas implantadas nas diferentes empresas e dos persoais, desagregadas por categorías profesionais e xénero.

-Asesoramento ás empresas que o soliciten sobre os dereitos e obrigas en materia de igualdade, así como en materia de implantación de plans.

-Mediación e, de ser o caso, arbitraje, naqueles casos en que voluntaria e conxuntamente lle sexan sometidos polas partes afectadas e que versan sobre a aplicación ou interpretación dos plans de igualdade.

-Solicitar información das empresas sobre as incidencias e dificultades que poida xerar a aplicación da Lei de igualdade.

A comisión paritaria de igualdade estará integrada por un membro máis asesor por cada sindicato asinante, e o mesmo número en representación da parte empresarial.

CAPÍTULO XII

Artigo 65º.-Solución de conflitos.

As partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 66º.-Dereitos lingüísticos.

Os persoas traballadoras teñen dereito a desenvolver a súa actividade laboral e profesional en lingua galega e a recibir formación lingüística para mellorar o servizo ao público no seu posto de traballo.

No seo da empresa a dirección e os/as representantes dos traballadores/as fomentarán o uso da lingua galega nas actividades internas e nas súas relacións cos usuarios e usuarias, administracións públicas e entidades privadas radicadas en Galicia, de xeito que a lingua galega sexa o instrumento de comunicación habitual da empresa cos/coas seus/súas interlocutores/as internos (traballadores/as directivos/as, etc.) e externos (usuarios/as,

clientes, institucións públicas e privadas, provedores/as, etc.) que coñezan o galego.

A documentación e mais as comunicacións que a empresa emita en relación coas persoas traballadoras (convocatorias, nóminas, liquidacións, etc.) estarán redactadas en lingua galega.

Disposicións transitorias

Primeira.-Xornada.

Os reaxustes das xornadas que poidan supoñer a modificación tanto de xornada como dos tempos de desprazamento, faranse con efectos do 1 de xaneiro de 2010.

Segunda.-Aboamento de atrasos.

Os atrasos correspondentes ao pagamento de salarios faranse efectivos como máximo en dous prazos: primeiro prazo coa nómina de xaneiro de 2010, e segundo prazo coa nómina de xaneiro de 2011.

En caso de subrogación empresarial aboará estes atrasos a empresa en que o traballador/a prestase os seus servizos durante o período de devengo.

En caso de baixa do traballador/a, previamente a estas datas, incluíranse estas cantidades co aboamento da liquidación correspondente.

ANEXO I **Táboas salariais**

Ano 2009

Categorías profesionais	S. base	Antigüidade	Festivos/domingos	H. nocturnas	P. dispoñibilidade	H. extraordinarias	Festivos especial significación
Grupo A)							
Responsable coordinación	1.787,86 €	18,03 €	13 €	3,57 €	20 €	24,66 €	59,60 €
Xefe/a administrativo	1.333,59 €	18,03 €	13 €	2,66 €	20 €	18,40 €	44,45 €
Grupo B)							
Coordinador/a	1.263,81 €	18,03 €	13 €	2,52 €	20 €	17,43 €	42,13 €
Grupo C)							
Oficial administrativo	1.152,68 €	18,03 €	13 €	2,30 €	20 €	15,90 €	38,42 €
Axudante coordinación	1.011,06 €	18,03 €	13 €	2,02 €	20 €	13,95 €	33,70 €
Auxiliar administrativo	872,30 €	18,03 €	13 €	1,74 €	20 €	12,03 €	29,08 €
Auxiliar axuda a domicilio	872,30 €	18,03 €	13 €	1,74 €	20 €	12,03 €	29,08 €

ANEXO II

Clasificación profesional e funcións

***Grupo A:**

-Responsable de coordinación.

-Xefe/a administrativo.

***Grupo B:**

-Coordinador do servizo de axuda a domicilio:

É o persoal, con titulación e formación social, cuxo labor consiste en desenvolver tarefas de coordinación, xestión e organización do servizo de axuda a domicilio ademais do seguimento do traballo do/a auxiliar de axuda a domicilio, para conseguir unha boa calidade deste servizo e que é desempeñado preferentemente por diplomados/as en traballo social.

Deberá de desenvolver as seguintes funcións:

-Coordinación do traballo con cada auxiliar de forma individual e grupal.

-Seguimento e valoración do traballo do/a auxiliar mediante visitas a domicilio dos casos que atenda.

-Coordinación periódica co/coa responsable de coordinación do servizo de axuda a domicilio e con outros/as profesionais.

-Organización e supervisión do traballo do/a axudante de coordinación.

-Elaboración e entrega dos partes de traballo ao/á auxiliar.

-Participación na formación continuada de auxiliares e deseño de cursos en materia de servizos sociais, na medida que se establezan nos plans de formación das respectivas empresas e do sector.

-Outras funcións análogas, de acordo coa súa categoría profesional e coas condicións establecidas nos pregos de condicións das entidades ou persoas físicas coas que se contrate.

***Grupo C:**

-Oficial administrativo:

É o traballador ou traballadora que actúa ás ordes dos/as directivos/as do centro e ten ao seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros/as traballadores/as ás súas ordes, realiza traballos que exixan cálculos, estudos, preparación e condicións adecuadas, tales como:

-Cálculos de estatística, transcripcións de libros de contas correntes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculos de nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, de forma manual ou mecanizada.

-En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que lle sexan pedidas e que teñan relación co anterior.

Considéranse incluídos/as nesta categoría os/as caixeiros/as de cobramentos e pagamentos sen sinatura, que perciben complemento de quebranto de moeda.

-Axudante de coordinación:

É o persoal encargado de realizar o traballo baixo a supervisión do/a coordinador/a.

Deberá desenvolver as seguintes funcións:

-Realizar o cadro de incidencias (suplencias de auxiliares).

-Comunicación e avisos telefónicos con auxiliares e usuarios/as.

-Recollida de datos para facturación e produtividade.

-Outras funcións de similares características.

-Auxiliar administrativo:

É o/a traballador/a que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida e subordinada aos órganos directivos do centro realiza funcións de mecanografía, arquivo e outras actividades de técnicas administrativas.

En xeral, todas aquelas actividades non especificadas anteriormente que lle sexan pedidas e que teñan relación co anterior.

-Auxiliar de axuda a domicilio:

É o/a profesional que ten por obxecto atender, no propio domicilio ou medio, e seguindo as pautas de actuación e coidados indicados polo/a coordinador/a do servizo, as actividades seguintes:

Actividades de atención persoal. Enténdense por estas actividades as seguintes:

-O aseo e hixiene persoal, habitual ou especial, arranxo persoal, ducha e/ou baño, incluída a hixiene bucal.

-Axuda persoal para o vestido, calzado e a alimentación.

-Transferencias, traslados e mobilización dentro do fogar.

-Actividades da vida diaria necesarias na atención e coidado do/a usuario/a.

-Estimulación e fomento da máxima autonomía e participación das persoas atendidas na realización das actividades básicas da vida diaria.

-Fomento de hábitos de hixiene e orde.

-En persoas con alto risco de aparición de úlceras por presión, previr estas mediante unha correcta hixiene, coidados da pel e cambios posturais.

-Axuda na administración de medicamentos que teña prescritos a persoa usuaria.

-Coidados básicos a persoas incontinentes.

-Axuda para a inxesta de alimentos.

-Fomento da adecuada utilización de axudas técnicas e adaptacións pautadas.

-Recollida e xestión de receitas e documentos relacionados coa vida diaria do/a usuario/a.

-Dar aviso ao/á coordinador/a correspondente de calquera circunstancia ou alteración no estado do/a usuario/a, ou de calquera circunstancia que varíe, agrave ou diminúa as necesidades persoais ou de vivenda do usuario.

Atención ás necesidades no domicilio. Enténdense por estas as seguintes:

-Mantemento de limpeza ou axuda á limpeza da vivenda, salvo casos específicos de necesidade que sexan determinados polo/a técnico/a responsable.

-Preparación de alimentos no fogar ou traslado deles ao domicilio.

-Lavado a máquina, pasado do ferro, repaso e organización da roupa dentro do fogar.

-Amontoar as roupas sucias e trasladalas, se é o caso, para a súa posterior recollida polo servizo de lavandería.

-Adquisición de alimentos e outras compras de artigos de primeira necesidade por conta da persoa usuaria.

-Tarefas de mantemento básico habitual de utensilios domésticos e de uso persoal, que non requiran o servizo dun especialista (cambio de lámpadas, cambio de bolsa de aspiradora, substitución de pilas).

-Apoio familiar e relacións co medio. Inclúense dentro deste tipo de actividades as seguintes:

---Compañía para evitar situacións de soidade e illamento.

---Acompañamento fóra do fogar para posibilitar a participación da persoa usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico e social.

---Facilitar actividades de lecer no domicilio.

---Apoio e acompañamento para a realización de trámites de asistencia sanitaria e administrativos.

---Desenvolvemento da autoestima, da valoración de si mesmo e dos hábitos de coidado persoal, evitando o illamento.

---Potenciar e facilitar hábitos de convivencia e relacións familiares e sociais.

---Fomentar estilos de vida saudable e activos.

---Apoio e seguimento das pautas prescritas ante situacións de conflito que se xeren no seo da familia.

---Coidado e atención dos/as menores, tanto no ámbito do fogar como en acompañamentos a centros escolares, de lecer, sanitarios e outros.

ANEXO III

Baremo

-Por cada ano na empresa: 1,2 puntos.

-Por cada ano transcorrido como correpostos e correquendas: 1,2 puntos.

-Por cada ano transcorrido como correpostos: 0,8 puntos.

-Por cada ano transcorrido como correquendas: 1 punto.

Títulos e diplomas relacionados co posto que se solicita:

a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.

b) Cada curso de máis de 40 horas lectivas: 3 puntos.

c) FP1: 5 puntos.

d) FP1 e un ano de antigüidade: 6 puntos.

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 6 de novembro de 2012, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo da Comisión Paritaria do Convenio colectivo do sector de axuda a domicilio da Comunidade Autónoma de Galicia, relativo ao cumprimento da resolución da sentenza ditada polo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia no procedemento de conflito colectivo derivado da reclamación do incremento salarial para o ano 2012.

Visto o acordo suscrito, con data do 29 de outubro de 2012, pola Comisión Paritaria do Convenio colectivo do sector de axuda a domicilio da Comunidade Autónoma de Galicia, polo que se lle dá cumprimento á resolución da sentenza ditada polo TSXG, con data do 19 de setembro de 2012, no procedemento de conflito colectivo derivado da reclamación do incremento salarial para o ano 2012 para os traballadores incluídos no ámbito persoal do II Convenio colectivo para a actividade de axuda a domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia, e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro. Ordenar a inscrición do dito acordo no Rexistro Xeral de Convenios desta dirección xeral.

Segundo. Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 6 de novembro de 2012

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais



Acta da xuntanza da Comisión Paritaria do Convenio colectivo do sector de axuda a domicilio da Comunidade Autónoma de Galicia

En Santiago de Compostela, ás 11.00 horas do 29 de outubro de 2012, na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, reúnen-se as persoas que a seguir se sinalan:

– Representación empresarial:

José Félix Valderrey de la Huerga (AESSADG).

Mónica Valiño Suárez (AESSADG).

Miguel Á. Vilas Martínez (AESSADG).

Paula Álvarez Conde (AESSADG).

Lucía del Campo Redondo (AESSADG).

– Representación sindical:

Javier Martínez Fente (UGT).

Eliseo Rivas Pernas (UGT).

María del Mar Castro Cristobo (CC.OO.).

José Manuel Crespo García (asesor CC.OO.).

Pedro Pérez Caride (CIG).

O motivo da presente xuntanza é darlle cumprimento á resolución da sentenza ditada polo TSXG con data do 19 de setembro de 2012, no procedemento de conflito colectivo derivado da reclamación do incremento salarial para o ano 2012 para os traballadores incluídos no ámbito persoal do II Convenio colectivo para a actividade de axuda a domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia, por tanto, acórdase o seguinte:

Primeiro. Táboas salariais para o ano 2012.

Grupo	Cat. profesional	S. base	Antig.	Fest./dom.	H. noct.	Dispoñib.	H. extra	Fest. esp.
A	Resp. coordinación	1.976,13	18,03	18,00	3,94	20,00	27,25	65,86
A	Xefe administrativo	1.474,02	18,03	18,00	2,93	20,00	20,33	49,14
B	Coordinador	1.396,16	18,03	18,00	2,78	20,00	19,27	46,57
C	Oficial administrativo	1.274,07	18,03	18,00	2,53	20,00	17,58	42,47
C	Axud. coordinación	1.117,53	18,03	18,00	2,22	20,00	15,42	37,25
C	Aux. administrativo	964,15	18,03	18,00	1,92	20,00	13,30	32,13
C	Aux. axuda no fogar	964,15	18,03	18,00	1,92	20,00	13,30	32,13



Segundo. Facúltase o persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais para levar a cabo os trámites de rexistro, depósito e publicación das presentes táboas perante a autoridade laboral.

A parte empresarial solicita que conste expresamente na acta que a sinatura destas táboas non supón deixar sen efecto a denuncia do convenio colectivo efectuada no seu día.

E non tendo máis asuntos que tratar, remata a xuntanza ás 12.00 horas, no lugar e na data sinalados, e asinan a presente acta por duplicado exemplar en proba de conformidade.

USTG

