



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (expediente C-017/2012, código 33003535012000), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 30 de mayo de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 13 de julio de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. (autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-13325.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las 13:00 horas del día 30 de mayo de 2012, se reúnen en los locales de CC.OO.; la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, (AESADAPA); la Asociación Asturiana de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales, la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO); y de otra parte; la Federación de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Asturias (AA.DD.-CC.OO.), con domicilio en Calle Santa Teresa, 15, 2.º, 33005-Oviedo, y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores De Asturias (FES-UGT), con domicilio en Plaza General Ordóñez, 1, 4.º 33005-Oviedo, siendo estas las partes firmantes del referido Convenio Colectivo, representando el cien por ciento de ambas representaciones, empresarial y sindical, asistiendo las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, que a continuación se relacionan.

#### *Por la representación empresarial:*

Por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (AESADAPA):

D. Víctor Cid Canga  
D. Galo Baizán Barca  
Dña. Ana María Baizán García

Por la Asociación Asturiana de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales:

D. Fernando Fernández Kelly  
Dña. Remedios Estrada Díaz

Por la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO):

Dña. María Delgado Prol  
D. Francisco Javier Llorian Alonso

#### *Por la representación sindical:*

Por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias:

Dña. Inés Gurruchaga Gabela  
Dña. Dolores Benito Pérez



Dña. Matilde Uribelarrea Gayo  
Dña. Rosa Otero González  
D. Waldo Valbuena González  
Dña. Pilar Rodríguez Rodríguez  
Dña. Enedina Lago Álvarez  
Dña. Mercedes Alcaraz Pancorbo  
Dña. Verónica González Costales (Asesora)

Por la Federación de Servicios Públicos de UGT de Asturias:

Dña. M.<sup>a</sup> Concepción Pérez García  
Dña. Juana María Rodríguez Fueyo  
Dña. Susana Orvíz García  
Dña. Soledad Ramos Ordóñez  
Dña. Ángela Iglesias Muñoz  
Dña. Carmen Alvarez Gonzalez  
Dña. Amor María Suárez Coto (Asesora)  
Dña. Ana María Blanco Posada (Asesora)

Y como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo por voluntad unánime de las partes,

## ACUERDAN

1) Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, del texto que continuación se hace figurar, del Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2.012, hasta el 31 de diciembre de 2.013, sustituyendo íntegramente en la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* al anterior Convenio Colectivo publicado en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias* con fecha 30 de enero de 2010.

2) Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, cuyo texto se adjunta a la presente Acta, e iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo-Dirección General de Trabajo y Seguridad Social del Principado de Asturias, solicitando su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, trámites para los que se mandata a Dña. Verónica González Costales

Lo cual firman en representación de cada una de las partes indicadas las personas reseñadas.

## CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Vigencia: Del 01.01.2012 al 31.12.2013.

### CAPÍTULO I-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social; por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias (AA.DD.-CC.OO.) y por la Federación de Servicios Públicos de UGT de Asturias (FSP-UGT); y por la parte Empresarial: por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias; por la Asociación Asturiana de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales; y por la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales.

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

Artículo 2.—*Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas o jurídicas, afectando a todas las empresas, asociaciones, cooperativas, autónomos, etc., y sean cualesquiera las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquiera otra modalidad, y quienes les prestan servicios laborales, de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las/os empleadoras/es, a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, o a aquellos servicios socio/sanitarios que complementen la Ayuda a Domicilio, evitando y/o retrasando la institucionalización de las personas mayores e infancia, previniendo circunstancias sociales que es preciso tutelar, hasta que estas circunstancias desaparezcan, como pueden ser: Centros de día, casas de acogida, hogares tutelados y servicios socio/sanitarios análogos. Quedan excluidos por definición; geriátricos y residencias de ancianos.

Artículo 3.—*Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio tiene carácter regional, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, siendo de aplicación obligatoria a todas las empresas, asociaciones, cooperativas, autónoma, etc., cuyos lugares de trabajo estén ubicados, o se ubiquen en Asturias.

Queda expresamente pactado que los socios de cooperativas que estén, tanto en el Régimen General de la Seguridad Social, como en el Régimen de Autónomos, están bajo la aplicación del presente Convenio Colectivo.



## Artículo 4.—Ámbito personal.

El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el artículo 2.º, sea cual fuere la categoría profesional de las trabajadoras o el tipo de jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en la normativa laboral vigente en cada momento.

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

## Artículo 5.—Ámbito de aplicación temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2013, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, y todo ello con la salvedad de aquellos apartados en los que se establezca que su vigencia será a partir de la publicación en el BOPA.

## Artículo 6.—Denuncia.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 1 de octubre del 2013, debiendo las partes iniciar las negociaciones en el plazo de un mes desde dicha fecha. El presente Convenio se entenderá íntegramente prorrogado, tanto en su contenido normativo, como en su contenido obligacional, hasta que sea firmado otro Convenio de igual ámbito y naturaleza que lo sustituya.

## Artículo 7.—Unidad de Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible.

## Artículo 8.—Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Las condiciones salariales contenidas en este Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y en cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Regional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en conjunto y en cómputo anual.

Las retribuciones que viniesen percibiendo las trabajadoras, sean de carácter salarial o extrasalarial, que tuviesen la consideración de prima voluntaria o gratificación, u otros pluses salariales o extrasalariales abonados voluntariamente por la empresa, podrán ser objeto de absorción y/o compensación, sin perjuicio de los incrementos establecidos en el presente Convenio respecto a los conceptos contemplados en el mismo para cada uno de los años de su vigencia.

## Artículo 9.—Comisión Paritaria y arbitrajes.

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, o para determinar el Convenio aplicable en caso de concurrencia, se crea la Comisión Paritaria del mismo, compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, sindical y empresarial. Los miembros de la Comisión Paritaria serán designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio, teniendo que ser designados por cada una de las partes en la primera reunión de la Comisión.

La representatividad de las partes en la Comisión Paritaria será porcentual, por lo cual, los representantes de cada una de las partes, tendrán un voto porcentual en función de la representatividad existente en el Sector a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, 13-02-2012, siendo esta la siguiente: Por las Representaciones Empresariales; Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (AESADAPA) el 10,23%; Asociación Asturiana de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales, el 69,90%; Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO) el 19,87%. Por las Representaciones Sindicales, AA.DD.-CC.OO. el 62%; FSP-UGT, el 38%.

Los miembros de la Comisión podrán ser sustituidos por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la Comisión.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- c) Conciliación sobre las cuestiones que le sean planteadas.

1. El domicilio de la Comisión queda establecido en: Federación de Actividades Diversas de CC.OO. de Asturias, Calle Santa Teresa, N.º 15-2.º; 33005-Oviedo. (Fax: 985 24 17 70).

2.A. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cada uno de sus miembros, debiendo el convocante dirigir escrito al resto de los componentes, con indicación del tema que se plantea, y determinando la fecha de reunión con una antelación mínima de 7 días. La convocatoria se realizará por escrito, pudiendo ser efectuada mediante fax.

B. Cualquier otra parte interesada (empresas o trabajadoras), podrá solicitar a la Comisión su dictamen sobre las cuestiones que le sean trasladadas. Para ello, deberán dirigir su consulta o requerimiento al domicilio de la Comisión, mediante correo certificado con acuse de recibo, con indicación detallada del tema que es objeto de estudio o litigio. En estos casos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días desde la recepción del escrito.

3. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros por cada una de las dos representaciones, encontrándose debidamente convocadas, según lo dispuesto en el apartado 2.

4. Cada una de las partes de la Comisión Paritaria, Social y Empresarial, adoptará sus acuerdos por mayoría.



5. De cada reunión mantenida por la Comisión, se levantará acta, la cual deberá ser remitida, tanto a los miembros de las mismas ausentes, como a la parte que hubiese solicitado la consulta. La Comisión tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir su informe sobre la cuestión planteada, en los supuestos que no fuese posible su pronunciamiento en la reunión convocada al efecto. Este período máximo se verá interrumpido si la Comisión estimase oportuno recabar informes, documentos, o certificaciones.

## CAPÍTULO II-PRESTACIÓN DE TRABAJO

### Artículo 10.—*Formación.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional Sobre Formación Profesional Continua vigente en cada momento. Para el desarrollo de las iniciativas formativas, se crea la Comisión Sectorial de Formación Profesional del Sector de Ayuda a Domicilio de Asturias. Dicha Comisión está compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las partes, empresarial y sindical.

La Comisión Sectorial de Formación Profesional tiene, entre otras, la finalidad de la potenciación de la necesaria formación profesional en el sector, quedando facultada para el desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la aplicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

Para todo lo relacionado con la formación profesional, su adaptación, desarrollo, contenidos de las acciones formativas, convalidaciones formativas, cualificación profesional, etc., esta Comisión tendrá las más amplias facultades que en derecho pueda ejercer y desarrollar.

Los miembros de la Comisión Sectorial de Formación Profesional serán designados por cada una de las partes, otorgándose las partes el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, para proceder a la constitución de la Comisión.

La Comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de sus miembros, siguiendo idéntico procedimiento que el previsto en el apartado 2.A del artículo 9 del presente Convenio.

Dadas las necesidades formativas, la Comisión, además de las funciones derivadas del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, tendrá como función primordial el asesoramiento a las empresas del sector para la elaboración de planes formativos.

El objetivo formativo que las partes establecen es la consecución por parte de todas las trabajadoras del sector, con las categorías profesionales de: Auxiliar de Ayuda a Domicilio; Auxiliar de Enfermería; Auxiliar de Clínica y Auxiliar de Atención a Menores, del Título Oficial correspondiente a cada una de ellas, participando para dicha consecución en planes formativos con las homologaciones pertinentes, de acuerdo con lo dispuesto legalmente en cada momento.

Por otra parte, dadas las características de las empresas existentes en el sector, se potenciarán los planes agrupados entre empresas.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas a la trabajadora en la cuantía del valor de la hora ordinaria de la categoría profesional. Se procurará que el tiempo de formación coincida con la jornada de trabajo y que, en todo caso, no coincida con el descanso semanal de la trabajadora.

Cuando, en estos casos, deba la trabajadora desplazarse por sus propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista en el artículo 22 de este Convenio.

Las empresas que elaboren planes formativos, deberán informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, dando traslado íntegramente del plan y recabando el informe de la representación sindical, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

La Comisión de Formación estará, en todo momento, a lo que se disponga en materia de formación, plazos, clasificación y cualificación profesional, para el Sector de Servicios de Ayuda a Domicilio, por parte de la Administración.

### Artículo 11.—*Subrogación de servicios.*

Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, sujeta a la concesión del arrendamiento de los servicios de ayuda a domicilio, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de las trabajadoras de este sector, en base a la siguiente normativa:

A) Subrogación del personal: Cuando una empresa, sea cual fuere su forma jurídica (sociedad, asociación, cooperativa, autónomo), cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado (con la única excepción de aquellos servicios contratados directamente con el usuario particular), por rescisión, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria, con independencia de su forma jurídica, está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos del 100% de las trabajadoras adscritas a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de las mismas, y/o categoría laboral, imputables directa y exclusivamente a la gestión del servicio objeto de subrogación, siempre que se acredite una antigüedad mínima de las trabajadoras afectadas en el servicio objeto de subrogación, de seis meses inmediatamente.

B) anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias de la trabajadora del servicio subrogado.

A los efectos de subrogación antes expresados, quedan expresamente incluidos los socios de cooperativas, con independencia del régimen de cotización a la Seguridad Social en que estuviesen.

Asimismo procederá la subrogación, cuando, la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a seis meses, o bien por que la trabajadora se haya incorporado al servicio por cobertura de vacantes conforme al presente Convenio Colectivo.



Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio, o cuando coincida el cambio de domicilio donde se presta el servicio.

B) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria:

B).1 Será obligatorio por parte de la empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.
2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de dos semanas a que esta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si este fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:
  - a) Certificación en la que deberá constar la relación de trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.
  - b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferiores, según procediere.
  - c) Fotocopias de los YC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.
  - d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
  - e) Fotocopia de cuantos acuerdos o pactos, individuales o colectivos, tuviesen consolidados las trabajadoras objeto de la subrogación y que supongan condición más beneficiosa para las trabajadoras.
  - f) Acreditación documental por la empresa cesante, tanto a la empresa entrante, como a la representación legal de los trabajadores, de estar al corriente en sus obligaciones de Seguridad Social, cargas tributarias, etc., que deben ser suscritas por la citada representación sindical, así como cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
  - g) Calendario de vacaciones del personal objeto de la subrogación, si este estuviese determinado.
3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:
  - a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.
  - b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.
4. Tendrá la facultad de quedarse con todos o parte, de las trabajadoras afectadas por la subrogación, siempre que exista mutuo acuerdo con las trabajadoras afectadas.
5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de las trabajadoras indebidamente subrogadas.

B) 2. Nueva adjudicataria. La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar a la trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, las condiciones de trabajo, las retribuciones existentes, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.  
Únicamente quedará eximida la empresa adjudicataria de respetar los incrementos retributivos de las trabajadoras que se hubiesen producido en los tres meses anteriores a la fecha de subrogación, salvo que proviniesen de cambio de anualidad, revisión del convenio, o revisión de acuerdos anteriores. Cualquier variación artificial sin causa objetiva que la justifique, en las retribuciones o en las condiciones de trabajo, de las trabajadoras subrogadas, producida por la empresa cesante una vez conocida la rescisión del arrendamiento de servicios, tendrá la condición de fraude, y no obligará a la nueva adjudicataria, siempre que esta notifique tal eventualidad a la Comisión Paritaria del Convenio, a los efectos de que dicha Comisión emita el preceptivo informe sobre la consolidación, o no, de las variaciones producidas.
2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el servicio, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante, o las trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

C) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Las integrantes del Comité de Empresa, las Delegadas de Personal y las Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

- a) Que hubiera sido contratada expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.
- b) Que haya sido elegida específicamente para representar a las trabajadoras del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.
- c) Que no hubiese en su empresa ningún otro servicio de su categoría profesional.

En estos supuestos, las representantes sindicales pasarán también subrogadas a la nueva empresa adjudicataria de los servicios, manteniendo en la nueva empresa su condición de representantes legales de los trabajadores, durante el tiempo de mandato que les restare, hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos, y con independencia de que en la nueva empresa existiese representación sindical, siempre que el número total de representantes de los trabajadores no excediera del establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas informarán a los RLT de los concursos públicos en el momento que sean concedoras de los mismos.



## Artículo 12.—*Condiciones de trabajo.*

Las trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de las trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de las trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en éste Sector, se observan las siguientes:

- a) Se informará a cada trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
- b) Las movilizaciones de los usuarios se realizarán conforme a las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el trabajo. En caso de discrepancia, el Comité de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención, emitirá informe al respecto.
- c) Referente a la realización de compras al usuario, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al trabajador, tendrá fijado un máximo de kilos que serán establecidos por el Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, los Delegados de Prevención, conjuntamente con la empresa.
- d) Control y seguimiento en los domicilios que entrañen riesgo para las trabajadoras como son: domicilios en estado de parasitación, animales incontrolados, riesgos de incendios, o explosiones, riesgo de derrumbes, etc.
- e) Ante una situación conflictiva grave entre usuario y auxiliar, la empresa pondrá los medios necesarios de inmediato para evitar dicha conflictividad.
- f) La trabajadora deberá prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.
- g) Cuando se ponga en peligro grave la integridad, tanto física, como psíquica de las trabajadoras, la empresa tomará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo.
- h) La trabajadora informará al Responsable de la Empresa y a las Delegadas de Prevención acerca de cualquier situación que por motivos razonables entrañen un riesgo en relación con las anteriores citadas, o de otros que surjan.

Las trabajadoras que presten servicios a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas, serán informadas por la Empresa de las medidas preventivas que habrán de observar a fin de evitar cualquier riesgo de contagio.

Se informará a las Delegadas de Prevención de los casos y situaciones que impliquen riesgo para las trabajadoras, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a las trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos laborales inherentes al trabajo.

En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de riesgos laborales.

## Artículo 13.—*Prendas de trabajo.*

El personal comprendido en el Grupo IV dispondrá para el ejercicio de sus funciones, de las prendas de trabajo necesarias para su cometido.

Como norma general, a todas las auxiliares se les facilitarán dos batas al año, así como los guantes de aseo personal y de ayuda en el hogar que sean necesarios, todo ello sin perjuicio de la entrega de otras prendas que pueda hacerse en cada empresa, como mejora. En los centros de día las dos batas podrán sustituirse por dos pijamas al año. Igualmente en los centros de día en que se exija a la trabajadora ir uniformada, las empresas facilitarán el calzado adecuado una vez al año, así como ropa de abrigo en los casos que sean necesarios, siendo a elección de la empresa el modelo de calzado y de ropa de abrigo que se facilite en su caso.

Igualmente, las Empresas quedan obligadas a facilitar a las trabajadoras los medios de protección personal, de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realicen y a los riesgos que, en materia de seguridad y salud, se vean expuestas. Estando a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prevención y riesgos laborales.

### CAPÍTULO III-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## Artículo 14.—*Clasificación profesional y definición de categorías.*

Los Grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin pretensión de exhaustividad y sin obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo en cualquier caso las empresas establecer categorías análogas, si las necesidades así lo aconsejan:

Grupo I: Responsable o Director/a de Coordinación

Coordinador/a

Grupo II: Licenciadas/os

Diplomadas/os

Ayudante de Coordinación

Grupo III: Jefe de Administración

Oficial Administrativo de 1.ª



Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar Administrativo

Grupo IV: Auxiliar de Ayuda a Domicilio

Auxiliar de Atención a Menores  
Auxiliar de Enfermería  
Auxiliar de Clínica  
Ayudante Domiciliaria  
Conductor/a  
Telefonista

Las funciones desempeñadas serán interpretadas de acuerdo con las bases del concurso público que, en su caso, exista, con los contratos efectuados y con las normativas, de todo tipo, vigentes en cada momento.

- Responsable o Director/a de Coordinación: Trabajadora con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos, según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control generales del servicio, comprensiva de la relación general con las entidades contratantes.
- Coordinador/a: Trabajadora con la titulación precisa y suficiente o experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones, cuya misión consiste en la organización, dirección y supervisión del trabajo realizado por los trabajadores sociales y el personal auxiliar. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.
- Licenciadas y Diplomadas: Las funciones propias de su cualificación profesional. Se enuncian a continuación las funciones de psicólogo y terapeuta ocupacional, por ser las más habituales en los servicios que se prestan en los centros de día del sector.
- Psicólogo: Desarrollará, entre otras, las siguientes tareas:
  - Valoración inicial y semestral de los usuarios.
  - Participación en el diseño y desarrollo de los Planes Individualizados de Intervención.
- Responsable de las Terapias Cognitivas:
  - Orientación a la realidad.
  - Psicoestimulación cognitiva.
  - Rehabilitación cognitiva específica.
- Responsable de las Terapias Psicoafectivas:
  - Grupos terapéuticos.
  - Terapia de reminiscencias.
- Responsable de la Terapia Relacional o Socializadora:
  - Grupos de habilidades sociales y de comunicación.
  - Colaboración con el programa de intervención ambiental para la adecuación del ambiente social.
  - Colaboración en el servicio de asesoramiento familiar.
- Responsable de los grupos psicoeducativos para familias.
  - Colaboración en el programa de formación de cuidadores profesionales.
  - Colaboración en la supervisión de equipos de trabajo.
  - Colaboración en el programa de colaboradores sociales (formación y supervisión de alumnos/as de psicología de prácticas).
- Terapeuta Ocupacional: Desarrollará, entre otras, las siguientes tareas:
  - Valoración inicial y semestral de los usuarios.
  - Participación en el diseño y desarrollo de los Planes individualizados de intervención.
- Responsable de las Terapias Funcionales:
  - Gerontogimnasia.
  - Rehabilitación funcional.
  - Entrenamiento de las Actividades de la Vida Diaria Básica e Instrumentales.
  - Psicomotricidad.
- Responsable de las Terapias Socializadoras o Relacionales:
  - Ergoterapia.
  - Ludoterapia.
  - Musicoterapia.
- Prescripción y entrenamiento en el uso de ayudas técnicas y adaptaciones necesarias para restablecer la función normalizada en las Actividades de la Vida Diaria.



- Programa de prevención de caídas: El/la Terapeuta Ocupacional dirigirá el desarrollo de las modificaciones ambientales (tanto en el centro como en el propio domicilio de la persona), la prescripción de las ayudas técnicas y la realización de ejercicios de reeducación.
  - Colaboración en el programa de orientación a la realidad.
  - Responsable del desarrollo de las medidas de intervención ambiental para la adecuación del ambiente físico.
  - Colaboración en el servicio de asesoramiento familiar.
  - Colaboración en los grupos psicoeducativos para familias.
  - Colaboración en el programa de formación de cuidadores profesionales.
  - Colaboración en el programa de colaboradores sociales (formación y supervisión de alumnos/as de Terapia Ocupacional de prácticas).
- Ayudante de Coordinación: Es aquella trabajadora, preferiblemente con formación social, encargada de realizar el trabajo bajo la supervisión del Coordinador.

Las funciones del resto de las trabajadoras que pudiesen integrarse en este Grupo II, serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.

Jefe de Administración: Es el que provisto o no, de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Oficial Administrativo de 1.ª: Es la trabajadora que actúa bajo las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial Administrativo de 2.ª: Es la trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es la trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Para determinar las funciones de la presente categoría se tendrán en especial consideración la descripción del servicio a realizar en el pliego de condiciones (si lo hubiera) establecido por la entidad con la que se contrate. Es una categoría polivalente, cuyas tareas a realizar, de forma general, son las que a continuación se detallan:

#### Tareas de atención personal:

- Asegurar la higiene personal del asistido: aseo personal de encamados, baño, higiene de pies, manos y cabello.
- Atención de la higiene del vestir, ayudando al usuario en el orden, la reposición y la higiene de la ropa.
- Cuidado de la higiene de la cama: aseo y arreglo de la cama según las necesidades del usuario.
- Mantenimiento de las prótesis en perfecto estado de higiene y conservación.
- Preparar el material sanitario y controlar las necesidades del mismo en el domicilio.
- Controlar los hábitos alimenticios del asistido: planificar menús según los requisitos de salud y nutrición indicados por los especialistas, elaborar comidas según los menús programados, ayudar a la ingestión de alimentos, etc.
- Control y administración de medicación bajo prescripción facultativa.
- Movilización en el domicilio y fuera de él.
- Detectar con anticipación los problemas de salud.
- Cambios posturales.
- Contribuir a la movilidad y mantenimiento físico-psíquico del usuario.

#### Tareas domésticas:

- Mantener limpias y ordenadas las estancias directamente relacionadas con el usuario, para lograr un ambiente agradable.
- Atender al suministro y reposición de productos con coherencia y sentido económico.
- Atender a las necesidades físicas y sociales del asistido.
- Lavado de la ropa en máquina.
- Recogida y apilación de la ropa sucia hasta su recogida por el servicio de lavandería.
- Prevenir posibles situaciones de riesgo en el domicilio para evitar problemas y accidentes.
- Contribuir al seguimiento de los casos en coordinación con los miembros del equipo multidisciplinar, formado por médicos, trabajadores sociales, ATS, etc.
- Colaborar en la identificación de las necesidades de los usuarios para cumplir la planificación establecida.
- Comunicar al equipo técnico las demandas y necesidades de los usuarios.
- Acompañamiento del usuario en gestiones, etc.
- Contribuir a la integración social del usuario.
- Canalizar la información referente a recursos sociales de apoyo a la situación del usuario, para facilitar el conocimiento e integración en actividades y programas.
- Colaborar cuando se requiera, en los aspectos administrativos para ayudar en su resolución.
- Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración que se produzca en relación con el servicio.

Auxiliar de Atención a menores: Será la trabajadora cualificada y con las funciones específicas, propias de su categoría.





Auxiliar de Enfermería, o de Clínica: Estas categorías podrán establecerse en centros de día, servicios afines y en casos de hospitalización a domicilio, teniendo las siguientes funciones:

- Seguimiento de los usuarios por áreas de autonomía inicial y bimestral.
- Participación en el diseño y desarrollo de los planes individualizados de intervención.
- Seguimiento continuado de los usuarios y usuarias.
- Colaboración en el servicio de asesoramiento familiar.
- Colaboración en los grupos psicoeducativos para familias.
- Encargados de dinamizar los grupos de conversación.
- Programa de alimentación y nutrición: Llevarán a cabo las pautas prescritas por los profesionales sanitarios, realizarán la supervisión y ayuda necesaria a los usuarios y usuarias que la precisen e informarán al equipo de la evolución de las mismas.
- Programa de aseo e higiene: Llevarán a cabo las pautas prescritas por los profesionales sanitarios, realizarán la supervisión y ayuda necesaria a los usuarios y usuarias que la precisen e informarán al equipo de la evolución de las mismas.
- Programa de esfínteres: Llevarán a cabo las pautas prescritas por los profesionales sanitarios, realizarán la supervisión y ayuda necesaria a los usuarios y usuarias que la precisen e informarán al equipo de la evolución de las mismas.
- Seguimiento de las pautas prescritas por el/la psicólogo/a y terapeuta ocupacional en los programas de intervención terapéutica.
- Incidencias derivadas de la asistencia al usuario relativas a la limpieza e higiene del entorno.

Ayudante Domiciliaria: Es aquella trabajadora que, teniendo o careciendo de la titulación de Auxiliar de Ayuda a Domicilio presta su trabajo exclusivamente en servicios contratados por la empresa directamente con los usuarios particulares, siendo por consiguiente, una categoría de exclusiva aplicación al personal contratado para la atención domiciliaria de los usuarios contratados directamente por la empresa. En ningún caso le podrá ser de aplicación esta categoría a una trabajadora que preste servicios en usuarios pertenecientes a la Administración Pública.

Conductor/a: Es aquella trabajadora que, estando en posesión de los preceptivos permisos de conducción, desarrolla su jornada conduciendo los vehículos de la Empresa, teniendo la responsabilidad del mantenimiento de los vehículos a su cargo, excepto aquellos que precisen asistencia mecánica. Colaborando en el traslado de los usuarios con el personal asignado al servicio.

Telefonista: Es la persona que se ocupa en el servicio de los aparatos telefónicos, así como en las tareas complementarias de esta ocupación.

## CAPÍTULO IV-INGRESOS

### Artículo 15.—*Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan, con las únicas limitaciones de lo establecido en este Convenio.

### Artículo 16.—*Contratación.*

Los contratos que celebren las empresas para servicio determinado, eventual, interino y temporal y cualquier otro que la norma permita, deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y, finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Modalidades de contratación:

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato por obra o servicio determinado: aplicable para la prestación de servicios de duración limitada. La relación laboral permanecerá vigente por adscripción al puesto de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o el servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. Cuando tal servicio sea concretable en usuarios concretos, podrá identificarse la obra o servicio citando a éstos. En todo caso, se reconoce a la trabajadora el derecho de reincorporación o ampliación de jornada preferente, ante la nueva ampliación de las necesidades de la empresa.
- c) Contrato de eventuales por circunstancias de la producción: Se pacta expresamente que el presente contrato sólo podrá tener una duración de seis meses en períodos de doce, pudiendo ser prorrogado en una sola prórroga hasta un total de doce meses, en un período máximo de dieciocho meses.
- d) Contrato de aprendizaje: No podrá realizarse con el personal de atención directa a los usuarios.
- e) Contrato en prácticas: Tendrá una duración no inferior a seis meses, prorrogable en períodos de seis meses, hasta el límite legal. Las retribuciones del personal contratado en prácticas, pertenecientes al Grupo IV, serán íntegramente las establecidas en este Convenio para cada categoría profesional. Para el resto de las categorías profesionales comprendidas en los Grupos I, II, III, se podrá aplicar lo dispuesto en la legislación sobre esta modalidad de contratación.
- f) Contrato de interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadoras, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la sustituida y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.



- g) Contrato a tiempo parcial: Las trabajadoras contratadas bajo esta modalidad de tiempo parcial tendrán absoluta preferencia para la ampliación de su jornada laboral, para lo cual deberán comunicar a la empresa, por escrito, su solicitud de ampliación de la jornada laboral.

Cuando la trabajadora que por aplicación de este apartado, le correspondiese ampliar su jornada cubriendo las vacantes de usuarios producidas, no reuniese, a juicio de la empresa, las cualidades profesionales que exija el servicio a realizar al usuario en cuestión, la empresa pondrá esta especial circunstancia en conocimiento de la R.L.T., pudiendo en estos casos, no respetar el derecho de preferencia de la trabajadora, en tres ocasiones.

Sin embargo, este derecho de preferencia de la trabajadora prevalecerá siempre frente a cualquier nueva contratación de la empresa, para su misma categoría profesional, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Este derecho de preferencia, tendrá para su efectiva aplicación, dos condicionantes: que los horarios de la vacante sean compatibles con los de la trabajadora que ejerce esta preferencia; y que los usuarios que producen esta vacante, no estén a más de quince minutos de desplazamiento del anterior usuario, en horario, de la trabajadora. Si estuviese a más de quince minutos, la trabajadora podrá cubrir este servicio, siéndole computado un máximo de quince minutos como tiempo de desplazamiento, si así lo manifestase a la empresa para ver ampliada su jornada laboral.

Esta preferencia será prioritaria para aquellas trabajadoras a las que, previamente, se les hubiese reducido su jornada laboral. De continuar existiendo vacantes que produjesen excedentes de jornadas, el resto de trabajadoras podrá ejercer esta preferencia, siempre que se cumplan ambos requisitos expuestos anteriormente, en orden a su antigüedad real en la empresa.

- h) Contratos a tiempo parcial acogidos al Real Decreto 15/1998: Las trabajadoras con contratos a tiempo parcial indefinidos podrán acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrán realizar por trimestre y que no excederá del treinta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un veinte por ciento de las horas no consumidas, podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso, se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

En ningún caso, se podrá exigir a la trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde, o sábados, domingos y festivos).

Queda expresamente prohibida la contratación de trabajadoras pertenecientes a empresa de trabajo temporal para desempeñar las funciones de las categorías profesionales del Grupo IV.

#### Artículo 17.—*Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal del Grupo I: tres meses.

Personal del Grupo II: dos meses.

Personal del Grupo III: dos meses.

Personal del Grupo IV: un mes.

#### Artículo 18.—*Reconocimiento médico.*

Periódicamente, cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla, que tendrá carácter voluntario y gratuito para todas las trabajadoras incluidas en el presente Convenio, acorde con su categoría y Grupo Profesional. Las empresas procurarán, siempre que la organización del trabajo lo permita, que dicha revisión se efectúe en tiempo de trabajo.

Con independencia del preceptivo reconocimiento médico, la empresa y los delegados de prevención, podrán acordar de mutuo acuerdo, los reconocimientos médicos específicos, de carácter laboral, que se observen necesarios, bien para el conjunto de la plantilla, o para los casos individuales que lo necesiten.

Efectuado el reconocimiento médico por parte de la trabajadora, ésta recibirá los resultados del mismo, pudiendo recabar del facultativo correspondiente, una explicación pormenorizada de dichos resultados. En todo caso, quedará garantizada la estricta confidencialidad de estos resultados.

El comité de seguridad y salud, o en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, podrán solicitar del servicio médico que hubiese realizado los reconocimientos un informe generalizado sobre aquellos aspectos clínicos que pudiesen tener relevancia sobre el estado general de salud de los trabajadores.

Si el reconocimiento médico se realizara fuera de la jornada de trabajo, el tiempo empleado para la realización del mismo, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, computándose como jornada.

### CAPÍTULO V-ASCENSOS, PROVISION DE VACANTES Y PLANTILLAS

#### Artículo 19.—*Ascensos y provisión de vacantes.*

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes que se produzcan en la plantilla.

Dada la diferenciación de las retribuciones entre el personal adscrito a un servicio de ayuda a domicilio de carácter público, contratado con la Administración, y el personal adscrito a un servicio contratado directamente con particulares,



cuya diferenciación viene explicitada en el artículo 57 del presente Convenio, diferenciando los dos subsectores que concurren en la prestación de servicios de ayuda a domicilio, los servicios concertados con las Administraciones Públicas, o Entidades mercantiles por un lado, y los servicios privados contratados directamente con los usuarios por otro, de existir vacante en la plantilla en un servicio de carácter concertado, tendrán absoluta preferencia para cubrir esta vacante, los trabajadores asignados a un servicio privado, favoreciendo con ello la promoción profesional y económica del personal adscrito a los servicios privados contratados directamente con los usuarios. Este derecho de preferencia se regirá idénticamente a lo establecido en el artículo 16, apartado g). Con carácter general, y en caso de no existir trabajadoras asignadas a un servicio privado que soliciten la vacante, se dará preferencia para cubrir ésta a las trabajadoras de mayor antigüedad que previamente lo hubiesen solicitado por escrito, siempre y cuando reúnan, a juicio de la empresa, los requisitos de profesionalidad, capacitación y aptitud para el puesto solicitado, y siempre que sea posible por la organización de la empresa efectuar el cambio. Igualmente, la solicitante deberá tener la misma categoría y retribución que las asignadas al puesto que pretende ocupar, o bien asumir la retribución correspondiente a dicho puesto aunque dicha retribución fuere inferior.

Por otra parte, en aquellas empresas que fuesen arrendatarias de varios servicios concertados con la Administración Pública, las trabajadoras de la plantilla podrán solicitar las vacantes que se originen, siempre y cuando cumplan todos los requisitos y titulaciones establecidos para la vacante producida. Ante estas solicitudes, la empresa vendrá obligada a analizar con la R.L.T. las solicitudes recibidas, siendo facultad de la empresa asignar la vacante a aquella trabajadora que reúna mejores condiciones para ocupar la vacante.

## Artículo 20.—Plantillas.

Las empresas afectadas por la aplicación del presente Convenio Colectivo confeccionarán antes del 31 de marzo de cada año, el escalafón de la plantilla, mediante relación nominal comprensiva de su personal, señalando la categoría profesional, la antigüedad, la modalidad de contratación, la edad y el/los servicio/s al/los que está asignado. Dicho escalafón de la plantilla será publicado por la empresa y entregado a los representantes de los trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a garantizar un porcentaje mínimo del 50% de personal fijo en sus plantillas, considerándose a estos efectos dentro del personal fijo, el personal contratado bajo al forma contractual de obra y servicio determinado. La empresa acreditará esta obligatoriedad ante los representantes de los trabajadores, tomando con fecha de referencia para este cumplimiento el 31 de diciembre de cada año.

En caso de incumplimiento de este requisito, adquirirán la condición de indefinidos aquellos contratos de los trabajadores cuya relación contractual no sea la de indefinidos, en orden de antigüedad de estos, hasta alcanzar el porcentaje establecido en este artículo.

Igualmente, las empresas con plantillas superiores a los 50 trabajadores, deberán contar en sus plantillas con al menos un 2% de personal con alguna minusvalía, según dispone la legislación vigente.

En el servicio de ayuda a domicilio y para las empresas que concurren a ofertas públicas concediendo la gestión del servicio, materializadas por contrato administrativo o figura similar, el porcentaje del 2% a que hace referencia el párrafo anterior, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2%, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

## CAPÍTULO VI-LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

### Artículo 21.—Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan los servicios de ayuda a domicilio, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a la prestación de los servicios, dentro de una misma localidad.

Como norma general las empresas asignarán a las trabajadoras aquellos lugares de trabajo más cercanos a su residencia. Dado que en la actividad de la ayuda a domicilio los lugares de trabajo los constituyen los domicilios de los usuarios de la prestación de servicios, las empresas organizarán la asignación de los lugares de trabajo a las trabajadoras que tengan que efectuar su jornada en más de un domicilio, teniendo en cuenta la mayor cercanía de estos, con la finalidad de que el tiempo invertido por la trabajadora en los desplazamientos de unos a otros lugares de trabajo sea el menos posible.

Los desplazamientos efectuados por las trabajadoras dentro de la misma localidad no darán derecho a dietas de desplazamiento y si al correspondiente plus de transporte, con la excepción de aquellos lugares de trabajo que, aún estando dentro del municipio y por encontrarse en zonas sin transporte público en los horarios de trabajo, distantes más de kilómetro y medio, impliquen la necesidad de desplazarse en vehículo particular, en cuyo caso, se abonará a la trabajadora el desplazamiento según lo establecido en el artículo siguiente.

### Artículo 22.—Desplazamientos.

Cuando una trabajadora tenga que desplazarse por necesidades del servicio fuera de la localidad en la que habitualmente presta su trabajo, percibirá el importe del transporte público, si este fuera el medio utilizado y existiese en los horarios de la prestación del servicio.

Si el desplazamiento se efectuase utilizando un vehículo particular por cuenta de la trabajadora, percibirá como desplazamiento un importe por cada kilómetro equivalente a 0,22 euros por kilómetro para el año 2012; de 0,22 euros para el año 2013.

Igualmente, se abonará este importe de kilometraje cuando, sin salir de la misma localidad, se tuviese que desplazar a zonas rurales en las que no existiese transporte público en los horarios de trabajo.



Dadas las muy especiales características de la actividad, que conllevan la continua movilidad de los usuarios y, consecuentemente, de sus domicilios, como norma general se considerará como centro de trabajo el domicilio de la empresa, si ésta dispusiese de oficinas en la localidad, o en su defecto, se considerará como centro de trabajo el Ayuntamiento de la misma, entendiéndose que el Plus de Transporte establecido en el presente Convenio, compensa los desplazamientos a realizar en un radio de cinco kilómetros, tomando como epicentro el citado Ayuntamiento, siendo a partir de esta distancia cuando a la trabajadora hay que abonarle el importe del kilometraje. Ello con la salvedad, de que para desplazarse al primero de los usuarios de su jornada diaria de trabajo, la distancia existente entre el domicilio de la trabajadora y el del primer usuario resultase inferior a la resultante de aplicar el criterio anterior.

En caso de jornada partida el kilometraje de la tarde se considerará continuación de la jornada de la mañana a efectos de lo establecido respecto al descuento del radio de cinco kilómetros, señalado en el apartado anterior. La vigencia de lo acordado en este apartado se producirá a partir de la fecha de publicación del convenio.

En todo caso, las empresas deberán respetar los acuerdos que en esta materia se hubiesen acordado con anterioridad a la firma del presente Convenio, teniendo dichos acuerdos, si así lo consideraren las trabajadoras afectadas, el carácter de condición más beneficiosa.

En caso de avería del vehículo propio, la empresa procurará facilitar a la trabajadora otro servicio mas cercano o donde haya servicio publico, siempre y cuando ello sea posible y no afecte a la normal organización del trabajo.

Cuando sea imposible asistir al trabajo por causa ajena a la trabajadora (inclemencias del tiempo o avería del transporte público) siempre que se justifique, las horas perdidas por dichas causas pasarán a la bolsa de horas prevista en el art. 28 j) de este convenio para su recuperación.

#### Artículo 23.—*Importe de las dietas.*

Si por las necesidades del servicio, la trabajadora, fuera de sus habituales condiciones de trabajo, tuviese que efectuar comidas o pernoctas fuera de su domicilio, percibirá el importe de la factura correspondiente, salvo que dichos gastos sean cubiertos directamente por la empresa.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a las trabajadoras todos los gastos ocasionados durante la prestación del servicio, bien sea por el acompañamiento de los usuarios a cualquier tipo de actos o espectáculos, o por cualquier otra causa que implique un gasto obligatorio para el trabajador.

#### Artículo 24.—*Cambios de puesto de trabajo.*

Cualquier trabajadora podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo (entendiendo como tales los usuarios que tenga asignados), bien sea para el mismo municipio o para otro distinto, exponiendo en su solicitud los motivos y causas que lo justifiquen.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes recibidas, así como de los cambios de puesto de trabajo que se realicen, en base a estas solicitudes, si no se interfiere en el deber de secreto del servicio, en concordancia con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 19.

Aquellas trabajadoras con la categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio que tengan asignados usuarios conflictivos por concurrir comportamientos que puedan considerarse como tales, lo pondrán en conocimiento de la empresa, la cual informará de ello a la representación de los trabajadores, buscando la solución al problema suscitado.

#### Artículo 25.—*Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de lo localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por cualquiera de las siguientes causas:

1. Petición de la trabajadora o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición de la trabajadora y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado se considerará prioritaria para acceder al mismo.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan acordado, indicando el lugar y la duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de las trabajadoras. En caso de oposición al traslado por parte de la trabajadora, el traslado deberá autorizarlo la autoridad competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres, y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

La trabajadora que haya sido trasladada por necesidades del servicio no podrá ser trasladada de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.



## CAPÍTULO VII-TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

### Artículo 26.—*Procedimiento y consolidación.*

Las empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadoras la realización de trabajos de categoría económicamente superior, con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Si la trabajadora ocupara el puesto de categoría superior durante seis meses consecutivos, o doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de superior categoría cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

La trabajadora que realice por motivos de auténtica necesidad, funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario y demás retribuciones de su categoría profesional. Esta situación no podrá, en ningún caso, ser superior a tres meses de duración.

## CAPÍTULO VIII-CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Artículo 27.—*Preaviso.*

El cese de las trabajadoras en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 12 de este Convenio, relativo a la subrogación del personal.

En el caso de cese por voluntad de la trabajadora, el personal directivo, titulado y técnico, deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo y el resto del personal, con quince días de antelación.

Los ceses por baja voluntaria de las trabajadoras, deberán ser ratificados y firmados para su efectividad por la representación legal de los trabajadores.

La falta del cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días que resten desde la comunicación del cese, a los períodos mínimos establecidos anteriormente. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en los casos de finalización del contrato, de quince días, dará lugar a la indemnización a la trabajadora de los salarios de los días que resten en la notificación de la empresa, hasta el período de quince días establecido. Dadas las especiales características de la actividad, el preaviso por parte de la empresa estará supeditado a que ésta tuviese conocimiento previo de las circunstancias que lo provocan, siendo exigible por lo tanto, desde la fecha en que la empresa hubiese tenido conocimiento formal de dichas circunstancias. Quedan expresamente excluidos de la aplicación de éste artículo, los contratos de interinidad, así como los de obra y servicio donde sea imposible el preaviso.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de las trabajadoras dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de la baja. A partir de entonces, la trabajadora tendrá derecho a percibir los intereses legales correspondientes a la demora de la empresa.

## CAPÍTULO IX-JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

### Artículo 28.—*Jornada de trabajo.*

A) La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 38,5 horas semanales.

La equivalencia de las jornadas anual, en relación con la jornada semanal, par de vigencia del convenio será la siguiente, indicando la jornada mensual, si se pactase entre la empresa y la R.L.T. el cómputo mensual.

Jornada semanal	Jornada mensual	Jornada anual
38,50 horas	159,78 horas	1.757,53 horas

B) La jornada de trabajo se realizará preferentemente de lunes a viernes, siendo ampliable al sábado, si por necesidades del servicio así se estableciese, de forma que las jornadas realizadas los domingos y los festivos tendrán la consideración de jornadas trabajadas en festivo, siendo retribuidas con un incremento del 20 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria.

Por consiguiente, la jornada habitual de trabajo, retribuida según el anexo de tablas salariales del presente convenio, será la efectuada de lunes a sábado, excepto festivos.

C) Dadas las características de la actividad profesional de los servicios de ayuda a domicilio y afines, la jornada de las trabajadoras del grupo IV, se realizará en el turno de mañana, salvo que los servicios contratados por las empresas, lo fuesen expresamente para horarios de otros turnos. Para estas trabajadoras el inicio de la jornada de trabajo se producirá en el momento en el que inicien sus funciones en el primer usuario del servicio, computándose como tiempo de trabajo efectivo el empleado en los desplazamientos preceptivos entre distintos usuarios del servicio, finalizando cuando concluya el trabajo en el último de los usuarios del turno de trabajo.

D) En las jornadas diarias continuadas, la trabajadora tendrá derecho a un descanso de quince minutos que tendrán, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Como norma general, este tiempo de descanso se



procurará que coincida con un desplazamiento computando diez minutos como tiempo de desplazamiento, y los otros cinco minutos como tiempo efectivo de trabajo.

E) En los centros de día, dadas las especiales circunstancias que concurren en esta actividad, se seguirán respetando las condiciones establecidas con anterioridad a este convenio, respecto al tiempo utilizado para la comida.

F) Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. El Plus de Trabajo Nocturno se percibirá en proporción a las horas trabajadas,

G) Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas.

H) Si la jornada diaria de trabajo fuese en horario partido de mañana y tarde, la trabajadora tendrá derecho a una interrupción de dos horas entre la jornada de mañana y la de tarde, salvo expreso acuerdo entre la empresa y la trabajadora que reduzca o amplíe esta interrupción. En ningún caso, se podrá partir más de una vez la jornada diaria de trabajo, salvo acuerdo con la trabajadora.

I) Las empresas pondrán a disposición de la R.L.T. el correspondiente horario de trabajo de su personal, y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, de forma que los intervalos de tiempo entre distintos usuarios estén ajustados al tiempo necesario para efectuar el indispensable desplazamiento.

J) Si una vez planificados los servicios a usuarios asignados a una trabajadora en su jornada diaria se produjeran suspensiones, bajas definitivas o ausencias, las empresas quedarán facultadas para distribuir de forma distinta su jornada, asignar usuarios alternativos, y en general, para realizar cualquier cambio necesario en la planificación del trabajo, notificando a la R.L.T. la nueva distribución horaria y cambios realizados.

Si a pesar de estos cambios se produjesen diferencias entre las horas establecidas en el contrato de trabajo y las efectivamente realizadas, se procederá cada cuatro meses a una regularización para que las horas no trabajadas sean recuperadas por la trabajadora en el siguiente cuatrimestre en caso de que fuesen horas negativas; y si fuesen horas de exceso serán compensadas con tiempos de descanso, o abonadas a precio de hora ordinaria, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora.

En los casos en los que la trabajadora tenga que recuperar las horas no trabajadas, las empresas podrán asignarle servicios fuera de su horario habitual, de lunes a sábado, lo que tendrá la consideración de distribución irregular de la jornada.

Cada hora que sea recuperada voluntariamente en sábado por la tarde domingo o festivo, computará por 1,5 horas en el presente año 2012. A partir del 2013, las horas recuperadas voluntariamente en sábado por la tarde, domingo o festivo, computarán doble. La vigencia de lo acordado en este apartado se producirá a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOPA.

Una vez notificada a la trabajadora la orden de recuperación de las horas negativas, la misma estará obligada a su cumplimiento, siempre que dicha orden se ajuste a lo establecido en el presente artículo. En caso de negativa de la trabajadora en tres ocasiones a la recuperación de las horas ofertadas y no realizadas, la empresa queda facultada para efectuar el descuento correspondiente a las horas ofertadas y no realizadas, a precio de hora ordinaria en la nómina siguiente.

A tal fin, las empresas quedan obligadas a facilitar cuatrimestralmente a las trabajadoras la relación de horas negativas, así como las recuperadas en el cuatrimestre anterior.

Al objeto de poder dar la posibilidad de recuperación en base a lo anterior, la fecha tope para la recuperación de las horas negativas del último período del año, será el 31 de marzo del año siguiente.

K) Incremento de jornada del personal de jornada limitada: Las empresas, a partir de la entrada en vigor de este convenio, de acuerdo con los comités de empresa y representaciones sindicales, siempre que la organización del trabajo, las circunstancias geográficas y los condicionamientos y características de los servicios lo permitan, complementarán la jornada a las trabajadoras de jornada limitada dando preferencia al personal de mayor antigüedad.

Teniendo en cuenta las características de la actividad de Ayuda a Domicilio y Afines, y la proliferación de jornadas parciales, se hace preciso establecer una regulación a fin de garantizar la preferencia de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para aumentar su jornada de trabajo frente a la contratación de nuevo personal, compatibilizando dicho derecho con las facultades de la empresa en lo concerniente a la organización del trabajo, en especial en lo referido a la cobertura de vacantes de jornada que se produzca.

El trabajador contratado a tiempo parcial que desee aumentar su jornada de trabajo deberá solicitarlo por escrito a la empresa indicando el número de horas semanales que desea le sean ampliadas, y exponiendo su preferencia en cuanto a tajo en que desearía ver aumentada su jornada.

Recibida la solicitud de la trabajadora, la empresa concederá la ampliación de la jornada en aquellos supuestos de que la misma sea viable, bien por existir vacante o por otras circunstancias existan horas de trabajo disponibles y dicho aumento de jornada se llevara a cabo preferentemente en el mismo servicio al que este adscrito el solicitante, salvo que existiesen razones de carácter organizativo o interno de la empresa que impidiesen la ampliación en los términos solicitados, como la existencia de horas negativas, en cuyo caso, la empresa dispondrá de un plazo de seis meses para buscar alternativas que permita atender la solicitud en cuanto a número de horas de aumento de jornada que el trabajador había solicitado.

En el supuesto que para la misma jornada disponible, existiere mas de una solicitud, la empresa concederá la jornada por orden de mayor antigüedad reconocida en nómina, de los trabajadores que la hubiesen solicitado.

La empresa informara a los legales de los representantes de los trabajadores de todas las solicitudes recibidas, de las ampliaciones de jornada concedidas y, en su caso, de las razones organizativas o de carácter interno por las que se hubiese denegado una solicitud.



Quedan excluidos de lo regulado en este precepto todos los trabajadores que prestan servicios con jornada completa, tanto cuando dicha jornada la realizan en una sola empresa, como cuando alcanzan la jornada completa mediante la suma de las jornadas que realizan en varias empresas, y en consecuencia estos trabajadores no pueden ampararse en las previsiones del presente precepto para reclamar un aumento de jornada en una o varias empresas en las que prestan servicios porque no son trabajadores de jornada limitada a estos efectos.

L) los trabajadores que prestan servicios e fines de semana, tendrán prioridad para realizar, también, los festivos establecidos anualmente. A quienes lleven a cabo dichos servicios, se les incluirá la parte proporcional de los mismos a efectos del cómputo de la jornada anual.

#### Artículo 29.—Horas extraordinarias.

Salvo los casos de fuerza mayor o imperiosa necesidad, quedan suprimidas las horas extraordinarias en la actividad de servicios de ayuda a domicilio.

Las horas extraordinarias que realicen las trabajadoras acogidas al presente Convenio Colectivo, se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de cada categoría profesional.

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario total anual establecido en este Convenio entre el número de horas de jornada anual establecidas en este Convenio. No se computarán a estos efectos el plus de transporte, ni ningún otro plus de carácter extrasalarial.

#### Artículo 30.—Modificación de horario.

Cuando por necesidades del servicio, las empresas consideren necesario la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad de la ayuda a domicilio, y la imposibilidad manifiesta de prever las causas que puedan provocar la aplicación de éste artículo (tales como fallecimientos de usuarios, etc.), ambas partes acuerdan que las empresas prueben, ante la representación sindical, las razones organizativas, productivas, económicas o técnicas, que justifiquen la necesidad de modificar los horarios, para alcanzar los acuerdos que sean precisos para la mejor prestación de los servicios.

#### Artículo 31.—Descanso semanal.

Las trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que comprenderá preferentemente la tarde del sábado y el domingo.

No obstante, si por las necesidades de los servicios contratados por las empresas con sus clientes, no fuese posible establecer dicho descanso semanal, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer descansos alternativos, o la acumulación de descansos, a elección del trabajador.

Las trabajadoras que por necesidades del servicio, tengan que trabajar la nochebuena y/o la nochevieja, en el turno de noche, percibirán un complemento, para el año 2012 de 41,49 euros, y para el año 2013 de 41,74 euros.

Las jornadas realizadas en domingo o festivo, tendrán una retribución con el 20 por ciento de incremento sobre el valor de la jornada ordinaria, tal y como se dispone en el artículo 28.

#### Artículo 32.—Vacaciones.

Todas las trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.—Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo, que lleve un año al servicio de las mismas y se disfrutarán de forma continuada, salvo que exista un acuerdo expreso entre la empresa y la representación de los trabajadores para partir las vacaciones en dos o más períodos, o sea necesario su fraccionamiento en dos períodos por necesidades del servicio.

2.—Se abonarán por el importe mensual del sueldo base de la tabla del anexo salarial, más el complemento de antigüedad, y el importe medio del plus de nocturnidad percibido en los tres meses anteriores al inicio del período vacacional.

3.—En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período vacacional se desarrollará de junio a septiembre de cada año, salvo acuerdo con la trabajadora para períodos diferentes.

4.—El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con días de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso.

5.—Las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores, fijarán el cuadro de vacaciones de las trabajadoras, al menos con dos meses de antelación a su inicio, poniendo en conocimiento de toda la plantilla, los turnos de vacaciones fijados.

6.—Si la trabajadora se encontrase en situación de I.T. en el momento que le correspondiese iniciar sus vacaciones, estas quedarán suspendidas hasta que la trabajadora recuperase el alta. En esta circunstancia, el período vacacional de la trabajadora será establecido de mutuo acuerdo con la empresa dentro del año natural, continuando su disfrute hasta agotar el período vacacional aún después de finalizado el año, si concudiese dicha circunstancia.

7.—Cuando una trabajadora cese en el transcurso del año, sin haber disfrutado el período, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

8.—Si la trabajadora ha sido subrogada por la empresa durante el año, y la trabajadora tuviese establecido su período de vacaciones por la empresa cesante, la nueva adjudicataria vendrá obligada a respetarle dicho período, abonándole exclusivamente la parte devengada en esta empresa. Si la subrogación se produjese coincidiendo con las vacaciones de



la trabajadora, ésta continuará disfrutando las mismas, correspondiendo a cada empresa, cesante y nueva adjudicataria, la parte proporcional de vacaciones en función de la fecha en la que se produzca la subrogación.

9.—Cuando al inicio del período de vacaciones previsto el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones seguidamente a su reincorporación a su puesto de trabajo, o en cualquier momento posterior pactado entre empresa y trabajador.

## CAPÍTULO X-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 33.—*Licencias.*

Las trabajadoras regidas por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- a) Matrimonio de la trabajadora, diecisiete días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando la trabajadora necesite efectuar un desplazamiento a más de 150 Km., en los casos de: alumbramiento de esposa, de enfermedad grave certificada como tal por los Servicios Médicos de la Sanidad Pública, hospitalización con pernocta en el centro o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos, hermanos o cuñados de uno u otro cónyuge. En el caso de los supuestos anteriores señalados (excepto los fallecimientos), afecten a hijos, padres o cónyuge, dicho permiso podrá disfrutarse dentro de los siete días siguientes al hecho causante.
- c) Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos carnales.
- d) Durante un mínimo de dos días laborables para traslado de su domicilio.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días si esta se celebrase fuera de la provincia.
- h) Por bautizo o primera comunión de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día.
- i) Dos días para asuntos propios, los cuáles, uno será de libre elección de la trabajadora y el otro será determinado de mutuo acuerdo con la empresa. Se podrán fraccionar, con acuerdo individual entre empresa y trabajadora.
- j) Las trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo para asistir a consulta médica, conservarán su derecho a la remuneración del tiempo invertido hasta un máximo de diez horas al año, previa presentación del correspondiente justificante médico; el número de horas por ese permiso será proporcional a la jornada que venga realizando la trabajadora.
- k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadora este permiso se podrá acumular en días completos.
- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

A los efectos de la acreditación del parentesco para tener derecho a las licencias reguladas en este artículo, quedan asimiladas y equiparadas las parejas de hecho en las que la trabajadora conviva extramatrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso.

Estas situaciones de hecho deberán ser suficientemente acreditadas mediante inscripción en el registro, si lo hubiese en el municipio de la trabajadora, o mediante acreditación suficiente aportada ante la empresa. Dado el plazo de mínimo establecido de convivencia, queda excluida la licencia por matrimonio, siendo de aplicación para su disfrute el resto de las licencias.

En lo no pactado, expresamente, en cuanto permisos retribuidos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 34.—*Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores, incluida la delegada sindical, podrán hacer uso acumulado e indistinto del crédito legal de horas sindicales. A petición escrita de los representantes sindicales, estos podrán disponer, en cómputo anual, de la bolsa de horas que resulte de la acumulación notificada. Si el uso de ésta acumulación horaria provoque trastornos organizativos en la empresa, su uso será negociado con la empresa, por el sindicato afectado.

Dadas las especiales características de la actividad y las dificultades que comporta la sustitución de las trabajadoras en sus puestos de trabajo, la notificación a la empresa del uso de las horas sindicales, deberá efectuarse con la mayor antelación posible, como norma general se comunicará con al menos 48 horas de antelación, salvo casos de justificada urgencia. Notificado el uso de horas sindicales a la empresa, esta vendrá automáticamente obligada a conceder el permiso. Dicha notificación podrá efectuarse indistintamente por los representantes de los trabajadores, o por sus respectivos sindicatos.





La delegada sindical, cuando así corresponda por el número de trabajadores de la empresa, dispondrá del mismo número de horas sindicales que los miembros del comité de empresa.

Las empresas podrán solicitar a las Centrales Sindicales la justificación del uso del crédito legal de horas sindicales de sus representantes sindicales.

El crédito legal de horas sindicales de los representantes de los trabajadores, será el establecido en la escala recogida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 35.—Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y forzosa.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

Será requisito indispensable para tener derecho a solicitar tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Durante el tiempo en excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Tanto la excedencia, como el reingreso, se efectuarán por escrito, debiendo el excedente solicitar su reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. El excedente que no solicitara su reingreso, causará baja definitiva en la empresa.

El reingreso, una vez notificado por la excedente a la empresa, se efectuará en el puesto de trabajo correspondiente a la trabajadora. A estos efectos, la empresa reservará el puesto de trabajo de la excedente. Si dicho puesto de trabajo no existiese al producirse el reingreso, la empresa le asignará un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

El reingreso de la trabajadora en los servicios de usuarios privados quedará condicionado a la existencia de sus usuarios, o vacantes de su categoría.

Dará lugar a excedencia forzosa alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la asistencia al trabajo.
2. La retirada o pérdida del permiso de conducción, así como de cualquier tipo de habilitación profesional, durante el tiempo necesario para su recuperación, si la pérdida o retirada se produjo sin mediar dolo o negligencia grave.
3. El nacimiento de un hijo, o el momento de la adopción, dará derecho a solicitar excedencia especial por una duración máxima de cinco años, ampliables hasta ocho si concurriese en el hijo algún tipo de minusvalía.

Por cualquiera de las causas previstas en el artículo cuarto de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Al personal en situación de excedencia forzosa se le reservará el puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes con reserva del puesto de trabajo deberá producirse en un plazo máximo de un mes, desde la notificación de reingreso del excedente, o en el plazo de diez días desde el momento en el que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia. Si finalizado dicho período, la trabajadora aún no hubiese sido reincorporado a su puesto de trabajo, tendrá derecho a percibir los salarios de su categoría, y con independencia de que la empresa le facilitase su ocupación efectiva.

En lo previsto en el presente precepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 36.—Permisos sin sueldo.

Las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo y con baja en la seguridad social, que las empresas atenderán, salvo que ello suponga una grave alteración en el servicio.

## CAPÍTULO XI-SEGURIDAD Y SALUD

### Artículo 37.—Seguridad y salud.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo velarán por el cumplimiento de lo dispuesto en legislación vigente en la materia, tanto de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, como de las demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estas.

Dadas las especiales circunstancias en las que se desarrollan los servicios de ayuda a domicilio, en todas las empresas que cuenten con más de 30 trabajadores, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud.

Las trabajadoras tendrán derecho durante el período de embarazo a ocupar un puesto de trabajo compatible con tal situación, evitando la realización de trabajos que conlleven esfuerzos físicos que puedan afectar al normal desarrollo de la gestación.



## CAPÍTULO XII-FALTAS Y SANCIONES

### Artículo 38.—*Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y se valorarán las circunstancias personales de la trabajadora, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

La empresa vendrá obligada a notificar a la trabajadora un pliego de cargos con las imputaciones que se le formularan, teniendo el trabajador la posibilidad de formular en su descargo el pliego de alegaciones correspondiente, en el plazo de diez días. La empresa deberá poner en conocimiento de la representación de los trabajadores los pliegos de cargos que efectúe, pudiendo esta representación de los trabajadores, emitir su informe sobre los mismos.

Las sanciones deberán ser notificadas a la trabajadora por escrito, pudiendo ésta recurrirlas ante la Jurisdicción de lo Social en los plazos legalmente establecidos.

### Artículo 39.—*Son faltas leves.*

1. Hasta dos faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes, siempre que el motivo sea imputable exclusivamente a la trabajadora.
2. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, la razón que la motivó.
3. Los descuidos o distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado de los útiles, herramientas, instalaciones de la empresa y de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos de la empresa, todo ello en materia leve.
5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeras, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y usar palabras malsonantes con los mismos.
6. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, etc., de manera ocasional.
7. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
8. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

### Artículo 40.—*Son faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de naturaleza distinta, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos, siempre que el motivo sea imputable exclusivamente al trabajador.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, o el abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, y la réplica descortés a compañeros, mandos o clientes.
5. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena realización del servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, uniformes y materiales de la empresa, en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. El extraviar intencionadamente uniformes o materiales, tanto de la empresa, como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

### Artículo 41.—*Son faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o veinte en un año, que hayan sido sancionadas independientemente, siempre que el motivo sea imputable exclusivamente al trabajador.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses, o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.



5. La violación del secreto de correspondencia, o de documentos de la empresa o de personas donde se realice la prestación de los servicios, así como el revelar cualquier información o dato relativo a las personas y bienes donde presta sus servicios, salvo que les sea legalmente exigible.

6. El abuso de autoridad.

7. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada de trabajo a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.

8. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o el pretexto que para la donación se emplee.

9. La embriaguez probada durante el trabajo.

#### Artículo 42.—*Sanciones.*

1.—Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2.—Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3.—Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto, tanto en la legislación vigente, como en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 43.—*Prescripción.*

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el trabajador sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 44.—*Abuso de autoridad.*

Toda trabajadora podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus mandos y jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Direcciones Provinciales de Trabajo.

### CAPÍTULO XIII-PRESTACIONES SOCIALES

#### Artículo 45.—*Póliza de seguro colectivo.*

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada una de las trabajadoras por el capital, que para cada año se indica en la tabla; por muerte, incapacidad absoluta o total, ambas derivadas de accidentes, sea o no laboral. Su efecto cubrirá la jornada de trabajo y los desplazamientos.

Para el año 2012 será de 16.594,28 euros, y para el año 2013 de 16.694 euros.

Las empresas deberán facilitar a los representantes de los trabajadores copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

#### Artículo 46.—*Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Temporal.*

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria de manera que la trabajadora perciba el 100 por 100 de la retribución salarial, cuando la situación de I.T. sea por accidente de trabajo, o enfermedad profesional, desde el primer día de la baja y hasta que recupere el alta.

Cuando la I.T. sea por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán la prestación reglamentaria hasta el 100 por 100 de la retribución salarial en los supuestos de hospitalización (entendiendo esta como el ingreso hospitalario de dos días), desde la fecha de dicha hospitalización, y hasta los quince días siguientes después de finalizada la hospitalización.

### CAPÍTULO XIV-DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 47.—*Derechos sindicales.*

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán descontar en la nómina mensual de las trabajadoras y a petición escrita de estas, el importe de la cuota sindical correspondiente.



La trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta bancaria a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas vendrán obligadas a efectuar las antedichas detracciones, las cuales se mantendrán con carácter indefinido hasta orden en contrario de la central sindical correspondiente, o de la propia trabajadora.

La empresa entregará a cada central sindical correspondiente, la relación mensual de trabajadoras a las que se les ha efectuado el descuento en nómina de la cuota sindical.

Las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores será la establecida en la legislación vigente, para lo no pactado en este Convenio Colectivo.

A los efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidata en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales de la trabajadora en la empresa. A estos efectos, la antigüedad mínima exigible se establece en tres meses.

## CAPÍTULO XV-RETRIBUCIONES

### Artículo 48.—*Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 28 del presente Convenio.

Las trabajadoras con contratos a tiempo parciales percibirán, por todos los conceptos, la parte proporcional en función de la jornada que tengan establecida.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, hasta el día diez de cada mes. Los recibos de salarios que confeccionen las empresas, deberán detallar de forma clara y concreta, cada uno de los conceptos retributivos, con indicación del valor unitario de cada concepto en los casos que corresponda.

Si la forma de pago fuese por transferencia bancaria, la trabajadora tendrá derecho a designar la entidad bancaria en la que desea que le sea ingresado el salario. En ningún caso la empresa podrá imponer la entidad bancaria a la trabajadora.

### Artículo 49.—*Anticipos.*

La trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

### Artículo 50.—*Estructura salarial.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos.
  1. Personales:
    - Antigüedad.
  2. De puestos de trabajo:
    - Plus de ayudante de coordinación.
    - Plus de trabajo nocturno.
    - Plus de festivos.
    - Plus de Responsable de Equipo.
  3. Cantidad o calidad de trabajo:
    - Horas extraordinarias.
  4. De vencimiento superior al mes:
    - Gratificación de Navidad.
    - Gratificación de verano.
  5. Indemnizaciones o suplidos:
    - Plus de transporte.

En el presente Convenio Colectivo, se pacta expresamente por las partes firmantes del mismo, una distinta retribución para cada uno de los dos subsectores definidos, por un lado el subsector de los servicios concertados por las empresas con las Administraciones Públicas o entidades mercantiles (entendiendo como tales a las corporaciones y sociedades anónimas), y por otro lado, el subsector de los servicios contratados directamente por las empresas con los usuarios particulares. Esta diferenciación viene motivada por la expresa voluntad de las partes de incluir en la cobertura del Convenio Colectivo al denominado sector privado, el cual tiene grandes diferenciaciones con el denominado sector público, siendo diferente la prestación del trabajo y la contratación del mismo, ya que se suele contratar por horas de prestación de servicio, razones que las partes han entendido claramente justificadoras de la distinta retribución salarial pactada para cada uno de ellos.



## Artículo 51.—Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base se considerará siempre referida a la jornada establecida en este Convenio.

## Artículo 52.—Complemento personal-antigüedad.

Todas aquellas trabajadoras que a la fecha 1 de enero de 2000, estuviesen percibiendo complemento personal de antigüedad, mantendrán dicha retribución durante la vigencia de este Convenio Colectivo, como condición más beneficiosa del trabajador. El complemento personal de antigüedad, no podrá ser absorbible, ni compensable y se percibirá tanto en las doce mensualidades, como en las dos pagas extraordinarias.

## Artículo 53.—Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de Ayudante de Coordinación: Dicho plus se abonará a las trabajadoras que realicen funciones de ayudante de coordinación y tendrá un importe, para cada año, equivalente a la diferencia existente entre la retribución bruta mensual de la categoría de la trabajadora y la de la categoría de Ayudante de Coordinación, siendo percibido exclusivamente durante el tiempo en que se realicen tales funciones.

b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 de este Convenio, se entenderá como trabajo nocturno el comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente. La hora nocturna tendrá, para cada categoría el importe del 25 por 100 del salario base, con los valores siguientes para cada uno de los años siguientes:

Categoría profesional	2012	2013
Responsable o Director de Coordinación	1,64	1,65
Coordinador/a	1,53	1,54
Licenciados	1,64	1,65
Diplomados	1,44	1,45
Ayudante de Coordinación	1,37	1,38
Jefe de Administración	1,64	1,65
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1,44	1,45
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1,38	1,39
Auxiliar Administrativo	1,24	1,25
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1,15	1,16
Auxiliar de Enfermería	1,15	1,16
Auxiliar de Clínica	1,15	1,16
Auxiliar de Atención a Menores	1,15	1,16
Conductor	1,31	1,32

Para las categorías profesionales de telefonista y ayudante domiciliaria, se desglosan los importes correspondientes para el año 2012, para el año 2013 deberá ser la comisión paritaria la que determine los valores de las horas nocturnas.

Categoría profesional	2012
Telefonista	0,85
Ayudante Domiciliaria	0,84

c) Plus de festivos: Las trabajadoras que por necesidades de servicio, tengan que trabajar en domingo o festivo, siendo su jornada habitual de lunes a sábado, excepto aquellas que hayan sido contratadas expresamente para trabajar en domingos o festivos, percibirán un Plus de Festivos consistente en el 20 por ciento de incremento sobre el valor de la jornada ordinaria. domingo o festivo trabajado los siguientes importes, para cada uno de los años siguientes:

Categoría profesional	2012	2013
Responsable o Director de Coordinación	8,45	8,50
Coordinador/a	7,79	7,84
Licenciados	8,45	8,50
Diplomados	7,40	7,44
Ayudante de Coordinación	7,00	7,04
Jefe de Administración	8,45	8,50
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	7,40	7,44
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	7,09	7,13
Auxiliar Administrativo	6,34	6,38
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	5,89	5,93
Auxiliar de Enfermería	5,89	5,93
Auxiliar de Clínica	5,89	5,93



Categoría profesional	2012	2013
Auxiliar de Atención a Menores	5,89	5,93
Conductor	6,69	6,73

Para las categorías profesionales de telefonistas y ayudante domiciliaria, se desglosan los importes correspondientes para el año 2012, para el año 2013 deberá ser la comisión paritaria la que determine el valor de la hora festiva.

Categoría profesional	2012
Telefonista	4,38
Ayudante Domicilio	4,30

d) Plus de Responsable de Equipo: Dicho plus se abonará a las trabajadoras que, además de las funciones propias de su categoría, realicen las funciones de responsable de equipo, percibiendo por durante el año 2012 el importe de 82,96 euros, y para el año 2013 será de 83,46 euros.

Artículo 54.—*Complemento de cantidad o calidad de trabajo.*

Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y al art. 29 de este Convenio.

Artículo 55.—*Complemento de vencimiento superior al mes.*

1. Gratificaciones de Navidad y verano: El personal al servicio de las empresas percibirá dos gratificaciones extraordinarias por el importe del salario base de su categoría profesional del anexo de tablas salariales, más el complemento personal de antigüedad, con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1. Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre los días 13 y 15 de diciembre.

1.2. Gratificación de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio. El pago se efectuará entre los días 13 y 15 de julio.

Dado que el devengo semestral de las pagas extraordinarias se establece en el presente convenio, es posible que algunas empresas no lo puedan implantar en el año 2012 por problemas de su servicio informático. Por ello, el citado devengo semestral solo será obligatorio para todas las empresas afectadas por el presente convenio a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 56.—*Complemento de indemnizaciones o suplidos.*

Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, para las categorías señaladas en los anexos de Tablas Salariales, pudiendo ser compatible con la aplicación de lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de este Convenio, sobre desplazamientos dentro de la localidad en los que sea imprescindible desplazarse utilizando la trabajadora su vehículo particular. Este Plus se establece en cuantía mensual, no siendo percibido en vacaciones, ni pagas extraordinarias, ni en las faltas injustificadas, en cuyo caso, se descontará la parte proporcional correspondiente a los días de falta.

Este plus será proporcional a la jornada y absorberá y compensará aquellas cantidades que por el mismo concepto vengán percibiendo los trabajadores a título individual.

Artículo 57.—*Cuantía de las retribuciones.*

A) 1. Para el año 2012 las retribuciones que vienen establecidas en el anexo I de tablas salariales, que suponen un incremento del 0,5% respecto a las abonadas durante el año 2011.

2. Para el año 2013 las retribuciones que vienen establecidas en el anexo II de tablas salariales, que suponen un incremento del 0,6% respecto a las abonadas durante el año 2012.

3. Durante los años 2012 y 2013, el plus de transporte queda congelado para todas las categorías que lo perciban, en su importe actual de 105,89 euros mensuales. El incremento que correspondería a dicho plus durante los años 2012 y 2013 se transformara en salario, sumándose al salario base. Para dicha transformación en salario se tomara el importe que exceda de 105,89 euros mensuales de cada año y se multiplicara por 11 meses, procediendo después a dividir el resultado por 14 meses. Los nuevos salarios para 2012 y 2013 quedarán así conformados por su propio incremento, mas el resultado transformará el incremento del plus de transporte previsto para los referidos años.

B) Las tablas salariales serán de aplicación para todo el personal de las empresas, con la única excepción de las trabajadoras pertenecientes al Grupo IV, asignadas a los servicios de ayuda a domicilio contratados directamente con los usuarios de los mismos, para los cuáles se establece una única y exclusiva categoría profesional de Ayudante Domiciliaria. Esta categoría profesional no podrá ser, en ningún caso, de aplicación a las trabajadoras que presten su trabajo en la atención domiciliaria concertada por las empresas con las Administraciones Públicas, ya que éstas deberán percibir la retribución de cualquiera de las cuatro categorías de Auxiliar definidas en el Grupo IV.

C) Para las trabajadoras asignadas a los usuarios contratados directamente por las empresas, pertenecientes al denominado Sector Privado, con independencia de que su categoría profesional pueda ser cualquiera de las cuatro Auxiliares comprendidas en el Grupo IV (auxiliar de ayuda a domicilio, de enfermería, de clínica y de atención a menores), su retribución será la correspondiente a la categoría profesional de Ayudante Domiciliaria. Para esta categoría se podrá establecer una retribución salarial por hora de trabajo, dadas las características de este tipo de servicios, las circunstancias organizativas para la prestación de los mismos, así como la imposibilidad de las empresas de prever los servicios



privados que va a contratar, lo que conlleva que, como norma general, estas trabajadoras sean contratados expresamente para los servicios privados que son requeridos a las empresas por los usuarios y por las horas específicamente contratadas.

Para esta categoría de Ayudante Domiciliaria, su retribución será la equivalente al SMI de cada uno de los años de la vigencia del convenio, será la Comisión Paritaria la que establezca la retribución aplicable en el mes siguiente a la modificación por parte del Gobierno del SMI.

Por consiguiente, la empresa podrá optar por aplicar la retribución en función del salario mensual, estableciendo la proporcionalidad correspondiente a la jornada contratada, o por el contrario, podrá optar por aplicar una retribución por hora trabajada, en cuyo caso, el valor de cada hora se calculará tomando el importe del salario anual (SMI X 14), y dividiéndolo entre las horas de la jornada anual para cada uno de los años.

Si la trabajadora fuese a disfrutar el período vacacional, la empresa, dada su obligatoriedad de mantener sus cotizaciones durante las doce mensualidades del año, procederá a prorratear en la operación descrita anteriormente, 13 pagas y no las 14 indicadas, dejando la correspondiente al mes de vacaciones fuera del cálculo del valor de la hora de trabajo.

## CAPÍTULO XVI-DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 58.—*Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

La Comisión Paritaria del Convenio, establecida en el artículo 9, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

A estos efectos, se considerarán costes mínimos repercutibles para las categorías de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, de Enfermería o de Clínica y de Atención a Menores, en los servicios concertados con las Administraciones Públicas o entidades mercantiles, para los años 2012 y 2013, los valores que para cada año determine la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la cual tomará en consideración, no solo los costes salariales y los derivados del estricto cumplimiento del Convenio, sino las cotizaciones que en cada momento sean de aplicación.

Dichos costes mínimos estarán referidos a las zonas urbanas, teniendo en las zonas rurales que ser incrementados en la medida que, en cada municipio, las empresas tengan que abonar tanto el tiempo empleado por los trabajadores en desplazarse de un usuario a otro, como el importe de los desplazamientos, en virtud de lo establecido, respectivamente, en los artículos 28 y 22.

Aquellas empresas, trabajadoras o sus representantes, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cualquier incumplimiento de lo dispuesto en este artículo, quedando facultados los miembros de dicha Comisión Paritaria para iniciar las acciones legales o de denuncia de la empresa ante quien corresponda o se considere oportuno.

Artículo 59.—*Jubilación.*

Las empresas indemnizarán a aquellas trabajadoras, que siempre que lleven más de 15 años en el sector de forma continuada, acepten la propuesta de la empresa de cesar anticipadamente a partir de los 60 años y hasta los 62, con el disfrute de vacaciones retribuidas. Si el cese se produce a los 60 años las vacaciones tendrán una duración de 137 días; si el cese se produce a los 61 años tendrán una duración de 133 días; y si el cese se produce a los 62 años tendrán una duración de 98 días.

No obstante lo anterior y en desarrollo del Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, ambas partes acuerdan la jubilación forzosa de las trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo, a los sesenta y cuatro años o más de edad, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.F del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo en el establecimiento de una política de empleo en este sector, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años o más de edad.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa a la trabajadora que se jubila por otra trabajadora que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de empleo, entre dieciocho y veintinueve años de edad, o parados de larga duración, sin perjuicio del cumplimiento simultáneo de las condiciones exigidas por la normativa correspondiente para la categoría profesional de que se trate.
4. Que el nuevo contrato de trabajo suscrito por la trabajadora sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación de la trabajadora.

Artículo 60.—*Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 61.—*Asistencia jurídica.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, a petición de la trabajadora, asumirán los gastos de la asistencia legal de aquellas trabajadoras que en calidad de acusadas se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, y ello siempre que hayan comunicado tal situación a la empresa en los diez días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación.



Si la trabajadora hubiese ejercido este derecho ante la empresa y resultase condenada en costas, la empresa quedará eximida de su obligación de asumir los gastos de la asistencia jurídica realizada.

**Artículo 62.—Póliza de responsabilidad civil.**

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo vendrán obligadas a suscribir una póliza de responsabilidad civil, con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro.

**Artículo 63.—Concurrencia de Convenios.**

El presente Convenio Colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadoras incluidas en el sector de los servicios de ayuda a domicilio, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadoras de este sector.

Por todo ello, los Convenios de empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberá, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Colectivo Regional, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio Colectivo Regional de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines.

En el supuesto de concurrencia de Convenios, entre el presente y otro, se aplicará el Convenio que resulte más favorable para las trabajadoras, en cómputo global y anual.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

*Disposición adicional primera*

Se hace constar que la redacción del presente Convenio Colectivo se ha utilizado en sus artículos, pronombres y sustantivos, el género femenino, utilizando la expresión "la trabajadora" dada la configuración sectorial de los servicios de ayuda a domicilio y afines, donde más del 98 por ciento del personal afectado por el Convenio es femenino, y con la única finalidad de hacer más fácil su lectura, evitando con ello el tener que reflejar continuamente en el texto la expresión "el/la trabajador/a"; sin que ello suponga en absoluto, trato discriminatorio respecto del personal masculino en el texto del Convenio.

*Disposición adicional segunda*

Se pacta la creación de una comisión de seguimiento que analice y profundice la realidad del sector, ante cualquier ente público.

*Disposición adicional tercera.—Acuerdo sobre solución de conflicto*

Sin perjuicio de las competencias de la comisión Paritaria establecidas en el artículo 9 de este Convenio Colectivo las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la Comisión Paritaria, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborables que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

*Disposición adicional cuarta.—Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores*

En caso de continuar el desacuerdo de de las partes, una vez sometido a la consideración del Comisión Paritaria del presente convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverían sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

*Anexo I*

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2012

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Categoría profesional	Salario base	Plus de transporte	Total
Responsable o Director de Coordinación	1.268,19		1.268,19
Coordinador/a	1.169,42		1.169,42
Licenciados	1.268,19		1.268,19
Terapeuta	1.110,08	105,89	1.215,97
Diplomados	1.109,66		1.109,66
Ayudante de Coordinación	1.050,35	105,89	1.156,24
Jefe de Administración	1.268,19		1.268,19
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.109,66		1.109,66
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.063,09		1.063,09
Auxiliar Administrativo	951,14		951,14
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	883,74	105,89	989,63





Categoría profesional	Salario base	Plus de transporte	Total
Auxiliar de Enfermería	883,74	105,89	989,63
Auxiliar de Clínica	883,74	105,89	989,63
Auxiliar de Atención a Menores	883,74	105,89	989,63
Conductor	1.003,98		1.003,99
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo II

### TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013

#### CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Categoría profesional	Salario Base	Plus de Transporte	Total
Responsable o Director de Coordinación	1.275,80		1.275,80
Coordinador/a	1.176,44		1.176,44
Licenciados	1.275,80		1.275,80
Terapeuta	1.117,24	105,89	1.223,13
Diplomados	1.116,32		1.116,32
Ayudante de Coordinación	1.057,15	105,89	1.163,04
Jefe de Administración	1.275,80		1.275,80
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.116,32		1.116,32
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.069,47		1.069,47
Auxiliar Administrativo	956,85		956,85
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	889,54	105,89	995,43
Auxiliar de Enfermería	889,54	105,89	995,43
Auxiliar de Clínica	889,54	105,89	995,43
Auxiliar de Atención a Menores	889,54	105,89	995,43
Conductor	1.010,00		1.010,00
Telefonista	SMI		SMI
Ayudante Domiciliaria	SMI		SMI