

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

- 40** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 19 de diciembre de 2022, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias, suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 18.a) Decreto 9/2020, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo (BOC nº 44, de 4.3.2020), esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 19 de diciembre de 2022.- El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

## ANEXO

### I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

#### CAPÍTULO I

##### NORMAS DE CONFIGURACIÓN DE CONVENIO

###### **Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.**

De una parte, la Patronal ASADE y, de otra, Comisiones Obreras del Hábitat Canarias, UGT Servicios Públicos Canarias e Intersindical Canaria. Las partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente Convenio.

###### **Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial.**

El presente Convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Canarias.

###### **Artículo 3. Ámbito de aplicación funcional y personal.**

Este Convenio regula las condiciones de trabajo de todas las empresas o entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio. Igualmente, quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta. Afecta este Convenio a todas/os las personas trabajadoras, a excepción de los que realicen funciones directivas, y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores. El servicio de ayuda a domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda en el ámbito preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

###### **Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.**

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor desde la fecha de su firma salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto. Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con al menos tres meses de antelación, por cualquiera de las partes, dando comunicación a su vez a la otra parte, en la fecha de terminación de su duración ordinaria o de la de cualquiera de sus prórrogas.

###### **Artículo 5. Concurrencia de convenios.**

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y las personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos de aplicación, funcional, personal y territorial; por tanto, los contenidos que incorpora se aplicarán a todas las empresas y las personas trabajadoras afectadas por los mismos.

Los Convenios que se puedan pactar en concurrencia con el presente, con independencia de su ámbito de aplicación territorial y eficacia deberán respetar como mínimo, todas y cada una de las condiciones de trabajo reguladas por el mismo siempre y cuando no entren en contradicción con el artículo 84.2, del Estatuto de los Trabajadores y con las previsiones establecidas en esta materia por el VII Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

#### **Artículo 6. Comisión paritaria.**

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente Convenio. Esta comisión estará integrada por cuatro miembros en representación de la patronal firmante, y otros cuatro en representación de las organizaciones sindicales. Todos ellos elegidos por y entre las partes firmantes del convenio y podrán utilizar cuantos asesores, entienda cada parte.

Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes. Para ser válida la constitución de reunión será necesaria, por lo menos, la asistencia de tres miembros de cada una de las partes.

Funciones específicas:

- Aplicación e interpretación del Convenio.
- Mediación y arbitraje en la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Atender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

No obstante, lo anterior, podrán establecerse procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste, lugar, día, y orden del día de la misma.

Las horas destinadas a las reuniones de la comisión paritaria, no consumirán horas del crédito sindical de los representantes de los trabajadores que en ellas participen.

#### **Artículo 7. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre

procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales y el Reglamento de funcionamiento del TLC -Tribunal Laboral Canario-.

#### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente Convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

#### **Artículo 9. Garantía “ad personam” -condición más beneficiosa-.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

#### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos. La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente. Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

2. En caso de que existan trabajadores que realicen teletrabajo:

A) Tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, con excepción de aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

B) Tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación incluyendo, en su caso, el derecho de adaptación de jornada que estuviera establecido.

C) No podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo le retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

D) Sin perjuicio de lo establecido en el punto 2.A) tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios presencialmente.

E) No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas o de otro tipo no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse.

F) Se podrán formalizar acuerdos con la RLT de las personas trabajadoras en materia de teletrabajo.

### **Artículo 11. Clasificación Profesional y funciones.**

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

Grupo 1 A):

- Responsable de Coordinación.

Grupo 2 A):

- Jefe/a de Administración.

- Coordinador/a.

Grupo 3 A)

- Oficial/a administrativo/a.

- Ayudante de coordinación.

Grupo 4 A):

- Auxiliar administrativo/a.

Grupo 4 B):

- Auxiliar de ayuda a domicilio.

### FUNCIONES:

Responsable Coordinación SAD. Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa y/o del servicio. Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, tales como la implantación y seguimiento del proyecto técnico, la comunicación y colaboración estrecha con la entidad contratante para garantizar el correcto desarrollo del servicio así como garantizar el cumplimiento un sistema de gestión calidad. Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Coordinador/a SAD: es el personal, con titulación y/o formación adecuada, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de la categoría de auxiliar SAD, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por titulados/as en trabajo social.

Habrán de desarrollar las siguientes funciones:

- Coordinación del trabajo con cada auxiliar, de forma individual y grupal.
- Seguimiento y valoración del trabajo del personal auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
- Coordinación periódica con el/la técnico/a responsable del SAD y con otros profesionales.
- Organización y supervisión del trabajo del personal ayudante de Coordinación.
- La elaboración y entrega de los partes de trabajo al personal con la categoría de auxiliar SAD.
- Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de Servicios Sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrata.

Ayudante de coordinación: es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión de Coordinación.

Habrán de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias del personal auxiliar).
- Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.

- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Otras funciones de similares características.

Auxiliar SAD: el personal con la categoría de auxiliar SAD es el/la profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la Coordinación del Servicio, las actividades siguientes:

- Atención Personal: se entiende por actividades de atención personal las siguientes:
  - El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.
  - Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
  - Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
  - Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de las personas usuarias.
  - Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
  - Fomento de hábitos de higiene y orden.
  - En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir estas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
  - Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
  - Cuidados básicos a personas incontinentes.
  - Ayuda para la ingestión de alimentos.
- Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.
- Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.
- En el domicilio: se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:
  - Limpieza de la vivienda: se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por el técnico responsable.
  - Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

- Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.
- Aplicación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
- Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).
- Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:
  - Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
  - Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
  - Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
  - Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
  - Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
  - Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
  - Fomentar estilos de vida saludable y activos.
  - Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
  - Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

Jefe/a Administrativo/a SAD. Es el personal, que con iniciativa y responsabilidad, actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio administrativo determinado, con el personal correspondiente del mismo. Desarrollará las funciones detalladas así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional. Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Oficial Administrativo: es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes realiza trabajos que exijan cálculos,

estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar Administrativo: es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

### **Artículo 12. Plantillas.**

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada servicio de ayuda a domicilio gestionado mediante adjudicación pública con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo.

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.

### **Artículo 13. Periodo de prueba.**

Se establece un periodo de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo 1: seis meses.

Grupo 2: cuarenta y cinco días.

Grupo 3: treinta días.

Grupo 4: treinta días.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

#### **Artículo 14. Ingreso.**

El ingreso de los trabajadores en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación en cada momento y con lo dispuesto en el vigente Convenio.

#### **Artículo 15. Cobertura de vacantes.**

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes que se produzcan por fallecimiento, despido o por jubilación, siempre que no se amortice el puesto, cubriéndose estas plazas con personas trabajadoras que tengan jornada a tiempo parcial, hasta poder alcanzar la jornada de la trabajadora que haya dejado el puesto vacante, siempre que organizativamente sea posible y la persona trabajadora lo acepte.

Los puestos de nueva contratación que se produzcan en los centros de trabajo serán ocupadas por aquellas trabajadoras que tengan jornada a tiempo parcial, mejorándose su jornada hasta poder alcanzar la jornada del puesto de nueva contratación, siempre que organizativamente sea posible y la persona trabajadora lo acepte.

En caso de excedencia, IT, maternidad o accidente, se cubrirá interinamente por el tiempo que duren estas, en función de las necesidades del servicio.

En caso de jubilación se cubrirán las plazas vacantes con otra persona trabajadora en las mismas condiciones de jornada y contrato que la persona trabajadora jubilada, siempre que sea necesario.

#### **Artículo 16. Ceses en la empresa.**

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: dos meses.

Grupo 2: un mes.

Grupo 3: un mes.

Grupo 4: veinte días. Salvo que la baja se produzca por mejora de empleo, debidamente acreditada, en cuyo caso el periodo será de siete días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

#### **Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.**

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por razones técnicas u organizativas y circunstancias excepcionales que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, según la clasificación profesional establecida en este Convenio. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores, de conformidad con el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un periodo superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

#### **Artículo 18. Cambio de turno.**

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su grupo, en el servicio de ayuda a domicilio al que se encuentren adscritos, el personal que acredite mayor antigüedad. Cuando se produzca una vacante en el indicado servicio, la empresa dará traslado a la RLT del mismo de las solicitudes presentadas hasta la fecha y se le informará de la persona trabajadora que accede al nuevo turno.

#### **Artículo 19. Traslado de personal.**

La empresa podrá disponer por necesidades reales del servicio, el traslado de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para el mismo contrato de gestión (licitación), de zona de un servicio de ayuda a domicilio a otro contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario si existiese.

En los traslados definitivos, las empresas lo comunicarán a la persona trabajadora afectada y a sus representantes, exponiendo las causas que lo justifican y los motivos de dichos traslados por escrito cuando lo soliciten.

#### **Artículo 20. Empleo.**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada

una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hayan desempeñado o desempeñe funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y prácticas.

Estabilidad en el empleo: a fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este Convenio. En el caso de empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

- A la finalización del primer año de actividad, el 60%.
- A la finalización del segundo año de actividad, el 80%.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán del 20%, con excepción del primer año de actividad en el caso de las empresas de nueva creación que será del 40%. Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal. Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos (en prácticas, para la formación y el aprendizaje, formación en alternancia, obtención de la práctica profesional), de relevo, de interinidad y de sustitución.

Contrato indefinido: es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el periodo de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Contrato por circunstancias de la producción: se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible. Podrá tener una duración máxima de un año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima. La cobertura de las vacaciones se realizará a través de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Contrato de sustitución: se podrá utilizar este tipo de contrato en los siguientes supuestos:

- Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho de reserva de puesto de trabajo. En este caso la prestación de servicios podrá iniciarse 15 días laborales antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

- Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora amparada en causa legalmente establecidas o reguladas en el presente Convenio.

- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo sin que su duración pueda ser superior a tres meses.

Contrato de formación en alternancia.

Su duración no será inferior a tres meses, ni superior a dos años.

Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, respecto de la fijada en el presente Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% respecto de la fijada en el presente Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

Contrato a tiempo parcial.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales. El personal vinculado a su empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial no indefinido no podrá realizar horas complementarias, ni extraordinarias.

El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa 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. Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas. En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos). Para todo el personal, la

distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial. Los trabajadores y trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada. Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo.

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente. Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Contrato fijo discontinuo.

Se podrán suscribir este tipo de contratos a tiempo parcial.

### **Artículo 21. Principios generales.**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente Convenio u otros organismos.

### **Artículo 22. Objetivos de la formación.**

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, atendiendo a distintas áreas como son la formación en acoso sexual y por razón de sexo, selección y contratación con perspectiva de género y prestando especial atención a la formación de los mandos intermedios.

### **Artículo 23. Desarrollo de la formación.**

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades que tendrán que llevarse a cabo atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores. La formación será retribuida cuando sea en materia de prevención obligatoria, o sea compensada con descanso si se realiza fuera de la jornada.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

#### **Artículo 24. Coste de la formación.**

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, o el que le sustituya. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio colectivo en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

#### **Artículo 25. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

1. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo. Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada

de representación en materia de prevención de riesgos laborales. El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación obligatoria en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención. Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

#### **Artículo 26. Vigilancia de la salud.**

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

#### **Artículo 27. Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes al año, se entregará en su caso, un tercer uniforme previa solicitud y entrega del deteriorado incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

#### **Artículo 28. Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el

embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 29. Protección de las víctimas de la violencia de género.**

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.

### **Artículo 30. Jornada.**

1. Se establece una jornada máxima anual de 1755 horas de trabajo efectivo.
2. A partir del año 2025, incluido el mismo, la jornada máxima anual será de 1745 horas de trabajo efectivo.
3. Dicha jornada máxima anual, será considerada en cómputo semestral.
4. Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.
5. La jornada laboral tendrá las siguientes características:
  - A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.
  - B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.
  - C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.
  - D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.
  - E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el punto 3 de este apartado.

5.F.1. Jornadas completas: las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

5.F.1.1. Jornadas continuadas: las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

5.F.1.2. Jornadas partidas: las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

5.F.2 Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con objeto de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo regulado en el artículo 15 del presente Convenio sobre contrataciones.

5.F.3. Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tenga carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior

al 100% de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones

G.2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

G.3. Así mismo se procederá del modo establecido en el punto G.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en este convenio en materia de protección a la maternidad y de las víctimas de violencia de género.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

### **Artículo 31. Descanso semanal.**

Se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Las personas trabajadoras disfrutarán del descanso semanal de 36 horas que no deberá solaparse con el descanso de 12 horas entre jornadas.

### **Artículo 32. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente, la mitad del periodo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más periodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos periodos. A tal efecto se constituirán los

correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al periodo de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquel en el que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el periodo de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal periodo en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del periodo vacacional.

### **Artículo 33. Estructura retributiva.**

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que

corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en el Anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según Anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según Anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Plus de disponibilidad: se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según Anexo I.

F) Horas extraordinarias: las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 35 y Anexo I.

G) Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

H) Paga adicional:

En el mes de octubre del año 2024 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, recibirán una paga de 150 euros en los casos de adjudicación de nuevas licitaciones que se inicien en el año 2024.

I) A partir del mes de octubre del año 2025 las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, recibirán una paga de 300 euros, en los casos de adjudicación de nuevas licitaciones que se inicien en el 2025. Aquellos trabajadores que en el año 2024 generaron el derecho a percibir la paga de 150 euros pasarán a percibir 150 euros adicionales hasta los 300 euros de esta paga.

J) Gastos de desplazamiento: la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,20 euros por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

#### **Artículo 34. Tabla de retribuciones.**

Se anexan al presente Convenio las tablas salariales correspondientes al periodo de vigencia previsto en este convenio.

#### **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida este convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el Anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente Convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

#### **Artículo 36. Festivos de especial significación.**

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes, desde el inicio del turno de noche del 24 de diciembre, hasta la finalización del turno de tarde del día 25 de diciembre; desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre, hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero; y desde el inicio del turno de noche del 5 de enero, hasta la finalización del turno de tarde del día 6 de enero, siempre que los pliegos lo contemplen. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

#### **Artículo 37. Plus de disponibilidad.**

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable

durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa. En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el periodo que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 43 del presente Convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

### **Artículo 38. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.**

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

### **Artículo 39. Anticipos.**

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

### **Artículo 40. Recibos de salarios.**

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

#### **Artículo 41. Cláusula de descuelgue.**

La no aplicación del régimen salarial, así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en el presente Convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, este deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo, remitiendo junto a la notificación la siguiente documentación:

- En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la comisión ad hoc.
- Actas de proceso de negociación.
- Documentación económica justificativa.
- Acuerdo de inaplicación.

#### **Artículo 42. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a.**

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

### **Artículo 43. Licencias retribuidas.**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. 15 días naturales en caso de matrimonio.

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C. 3 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de un hijo/a el permiso se ampliará a 4 días. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de

hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

No obstante todo lo anterior, en los casos de hospitalización, el permiso regulado en el presente apartado finalizará por alguna de las dos siguientes causas:

\* El transcurso de 3 días de hospitalización sin alta médica, o 5 en su caso.

\* El alta médica antes de que transcurran dichos 3 días o 5 en su caso.

D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E. 1 día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

J. La empresa concederá permiso no retribuido a aquellas trabajadoras que estén realizando un tratamiento de fertilidad, necesarios para ese tratamiento hasta un máximo de

cinco ocasiones, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

#### **Artículo 44. Licencias no retribuidas.**

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este periodo sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el periodo estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

#### **Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 46. Excedencia voluntaria.**

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 15 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido doce meses de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### **Artículo 47. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

#### **Artículo 48. Derechos sindicales.**

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

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

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 24 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 26 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 34 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 ó más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente Convenio.

Asambleas: los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

#### **Artículo 49. Régimen disciplinario.**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

##### **A) Faltas leves.**

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

#### B) Faltas graves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaper personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas al servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscpersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria para la atención de situaciones de necesidad.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

#### **Artículo 50. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### **Artículo 51. Igualdad y no discriminación.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 2/2019 de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 11 a 16 de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

#### **Artículo 52. Acoso Moral y Sexual.**

De conformidad con lo previsto en el Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### **Artículo 53. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente Convenio.**

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la

contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si esta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

DNI.

Domicilio.

N.º de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente Convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un periodo no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el periodo vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al periodo devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo

seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el periodo correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

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

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

El presente capítulo, y la obligación de subrogación respecto al personal se mantendrá en todos los supuestos en los que la actividad principal desarrollada en la contrata, o conjunto de contratas, continúe prestándose para la misma persona usuaria una vez finalizada la misma, independientemente de que el órgano contratante modifique su titularidad, o de que se produzca un fraccionamiento de la contrata, o contratas originales.

#### **Artículo 54.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio concertarán o mantendrán un seguro colectivo de accidente a favor del trabajador/a. Este seguro colectivo se ajustará a las siguientes normas:

Riesgo: cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Contingencias: accidente de trabajo, enfermedad profesional.

Su importe se fija en 20.000 euros.

Los trabajadores/as que voluntariamente quieran designar como beneficiarios de la póliza (en caso de fallecimiento) a persona distinta de su derecho habiente natural, lo pondrá en conocimiento de la compañía de seguros.

Las empresas estarán obligadas a facilitar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, certificación o fotocopia de la póliza existente expedida por la Compañía de Seguros, de forma anual.

### **Disposición transitoria primera.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores/as afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el artículo 40 del VI Convenio Colectivo Estatal de Dependencia, se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores/as sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en la referidas normas reglamentarias. Por ello, el referido Convenio Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la disposición final quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en Artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 40 del Convenio Colectivo Estatal de Dependencia para los años 2010-2013 y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores/as afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores/as no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

### **Disposición transitoria segunda.- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y contratos de interinidad.**

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción

vigente antes del 31 de diciembre de 2021, vigentes a dicha fecha, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, así como por lo establecido en el artículo 18, del VII Convenio Colectivo marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal -BOE 21.9.2018-. Igualmente se registrarán por la indicada regulación legal y convencional los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser su duración superior a seis meses.

#### **Disposición transitoria tercera.- Contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje.-**

Los contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción vigente antes del 30 de Marzo de 2022, se seguirán aplicando hasta su duración máxima en los términos recogidos en el citado precepto así como por lo establecido en el artículo 18, del VII Convenio Colectivo marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal -BOE 21.9.2018-.

#### **Disposición transitoria cuarta.- Contratos para obra o servicio determinado.**

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y vigentes en la citada fecha se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, así como por lo establecido en el artículo 18, del VII Convenio Colectivo marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal -BOE 21.9.2018-. Igualmente se registrarán por la indicada regulación legal y convencional los contratos para obra o servicio celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de Marzo de 2022 basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo ser su duración superior a seis meses.

#### **Disposición adicional primera.- Retribuciones.**

A partir del día 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de mayo de 2022, las tablas salariales para los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo serán las que figuran en el Anexo I apartado A, del presente Convenio Colectivo.

A partir del día 1 de junio de 2022, las tablas salariales para los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo serán las que figuran en el Anexo I, apartado B, del presente Convenio Colectivo, que contempla un incremento del 6,5%.

En el mes de mayo de 2023, a las personas trabajadoras, que hubieran trabajado el primer semestre completo del 2022, se les abonará una paga no consolidable por el importe que figura en el cuadro específico en el Anexo I apartado C, del presente Convenio Colectivo, y las que hubieran trabajado un periodo inferior la parte proporcional al mismo en función del tiempo trabajado.

Las tablas recogidas en el Anexo II, serán de aplicación a los servicios afectados por el presente Convenio Colectivo cuyos procedimientos de licitación o contratación hayan comenzado a partir de la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín oficial de Canarias, aunque su fecha de efectos económicos solo tendrá lugar desde la fecha en que se inicie la ejecución de los nuevos contratos (derivados de los indicados procedimientos de licitación o contratación) que expresamente asuman los incrementos retributivos que estas tablas incorporan.

Las tablas recogidas en el Anexo III, serán de aplicación a los servicios afectados por el presente Convenio Colectivo cuyos procedimientos de licitación o contratación fueran anteriores a la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín oficial de Canarias, al igual que a sus prórrogas forzosas.

#### **Disposición adicional segunda.**

A partir del 1 de diciembre de 2024, las tablas salariales recogidas en el Anexo II serán de aplicación a todos los servicios no sometidos a licitación Pública.

A partir del día 1 de diciembre de 2025, las tablas salariales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo serán las que figuran en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

#### **Disposición adicional tercera.**

En caso de que a un trabajador o trabajadora le finalice la relación laboral durante el periodo de negociación del convenio, independientemente de que firme o no el “finiquito”, la empresa le abonará, a partir de la publicación del Convenio o las tablas correspondientes y con efectos retroactivos, los atrasos que le correspondan.

#### **Disposición adicional cuarta.**

Para aquellas situaciones en las que fuera necesario realizar una limpieza de choque por situaciones especiales, como el síndrome de Diógenes del usuario/a o similar, las empresas prestadoras del servicio, garantizarán que la misma se realizará con el número de efectivos necesarios para ello, siempre que esta situación venga contemplada en los pliegos.

**ANEXO I****Tablas salariales para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio****APARTADO A****Tablas salariales hasta 31 de mayo de 2022**

Cat. profesional	S. base	Antig	Fest./dom. m.	H. noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Responsable Coordinación.	2.018,10	18,74	18,71	4,02	20,79	27,84	66,87
Jefe/a Administrativo/a	1.505,33	18,74	18,71	3,00	20,79	20,77	49,88
Coordinador/a.	1.426,57	18,74	18,71	2,84	20,79	19,67	47,27
Oficial/a Administrativo/a.	1.301,13	18,74	18,71	2,60	20,79	17,94	43,10
Ayudante Coordinación.	1.141,27	18,74	18,71	2,27	20,79	15,75	37,82
Auxiliar Administrativo/a.	984,65	18,74	18,71	1,96	20,79	13,59	32,63
Auxiliar Ayuda Domicilio.	984,65	18,74	18,71	1,96	20,79	13,59	32,63

**APARTADO B****Tablas salariales desde 1 junio 2022****Incremento 6,50%**

Cat. profesional	S. base	Antig	Fest./dom.	H. noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Responsable Coordinación.	2.149,28	19,96	19,93	4,28	22,14	29,65	71,22
Jefe/a Administrativo/a	1.603,18	19,96	19,93	3,20	22,14	22,12	53,12
Coordinador/a.	1.519,30	19,96	19,93	3,02	22,14	20,95	50,34
Oficial/a Administrativo/a.	1.385,70	19,96	19,93	2,77	22,14	19,11	45,90
Ayudante Coordinación.	1.215,45	19,96	19,93	2,42	22,14	16,77	40,28
Auxiliar Administrativo/a.	1.048,65	19,96	19,93	2,09	22,14	14,47	34,75
Auxiliar Ayuda Domicilio.	1.048,65	19,96	19,93	2,09	22,14	14,47	34,75

**APARTADO C****En el mes de mayo de 2023**

A las personas trabajadoras, que hubieran trabajado el primer semestre completo del 2022, en el mes mayo de 2023, se les abonará una paga no consolidable por el importe que figura en el siguiente cuadro y las que hubieran trabajado un periodo inferior la parte proporcional al mismo en función del tiempo trabajado:

Cat. profesional	Cuantía	Por trienio
Responsable Coordinación.	764,76	7,10
Jefe/a Administrativo/a	570,44	7,10
Coordinador/a.	540,60	7,10
Oficial/a Administrativo/a.	493,06	7,10
Ayudante Coordinación.	432,48	7,10
Auxiliar Administrativo/a.	373,13	7,10
Auxiliar Ayuda Domicilio.	373,13	7,10

**ANEXO II****Tablas salariales para todas las personas trabajadoras tras la adjudicación de nuevas licitaciones****Tablas salariales 2023****Incremento****8,00%**

<b>Cat. Profesional</b>	<b>S. base</b>	<b>Antig</b>	<b>Fest./dom.</b>	<b>H. noct.</b>	<b>Disponib.</b>	<b>H. extra</b>	<b>Fest. espec.</b>
Responsable Coordinación.	2.321,22	21,55	21,52	4,62	23,91	32,02	76,91
Jefe/a Administrativo/a	1.731,43	21,55	21,52	3,45	23,91	23,89	57,37
Coordinador/a.	1.640,84	21,55	21,52	3,27	23,91	22,62	54,37
Oficial/a Administrativo/a.	1.496,56	21,55	21,52	2,99	23,91	20,63	49,57
Ayudante Coordinación.	1.312,69	21,55	21,52	2,61	23,91	18,12	43,50
Auxiliar Administrativo/a.	1.132,54	21,55	21,52	2,25	23,91	15,63	37,53
Auxiliar Ayuda Domicilio.	1.132,54	21,55	21,52	2,25	23,91	15,63	37,53

**Tablas salariales 2024****Incremento****3,00%**

<b>Cat. Profesional</b>	<b>S. base</b>	<b>Antig</b>	<b>Fest./dom.</b>	<b>H. noct.</b>	<b>Disponib.</b>	<b>H. extra</b>	<b>Fest. espec.</b>
Responsable Coordinación.	2.390,86	22,20	22,17	4,76	24,63	32,98	79,22
Jefe/a Administrativo/a	1.783,37	22,20	22,17	3,55	24,63	24,61	59,09
Coordinador/a.	1.690,07	22,20	22,17	3,36	24,63	23,30	56,00
Oficial/a Administrativo/a.	1.541,46	22,20	22,17	3,08	24,63	21,25	51,06
Ayudante Coordinación.	1.352,07	22,20	22,17	2,69	24,63	18,66	44,81
Auxiliar Administrativo/a.	1.166,52	22,20	22,17	2,32	24,63	16,10	38,66
Auxiliar Ayuda Domicilio.	1.166,52	22,20	22,17	2,32	24,63	16,10	38,66

**Tablas salariales 2025****Incremento****3,00%**

<b>Cat. Profesional</b>	<b>S. base</b>	<b>Antig</b>	<b>Fest./dom.</b>	<b>H. noct.</b>	<b>Disponib.</b>	<b>H. extra</b>	<b>Fest. espec.</b>
Responsable Coordinación.	2.462,58	22,87	22,83	4,91	25,37	33,97	81,60
Jefe/a Administrativo/a	1.836,87	22,87	22,83	3,66	25,37	25,34	60,87
Coordinador/a.	1.740,77	22,87	22,83	3,47	25,37	24,00	57,68
Oficial/a Administrativo/a.	1.587,70	22,87	22,83	3,17	25,37	21,89	52,59
Ayudante Coordinación.	1.392,63	22,87	22,83	2,77	25,37	19,22	46,15
Auxiliar Administrativo/a.	1.201,52	22,87	22,83	2,39	25,37	16,58	39,82
Auxiliar Ayuda Domicilio.	1.201,52	22,87	22,83	2,39	25,37	16,58	39,82

**ANEXO III****Tablas para las licitaciones en curso hasta nuevas adjudicaciones**

Tablas salariales 1 junio 2022

Incremento 6,50%

Cat. profesional	S. base	Antig	Fest./dom.	H. noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec
Responsable Coordinación.	2.149,28	19,96	19,93	4,28	22,14	29,65	71,22
Jefe/a Administrativo/a	1.603,18	19,96	19,93	3,20	22,14	22,12	53,12
Coordinador/a.	1.519,30	19,96	19,93	3,02	22,14	20,95	50,34
Oficial/a Administrativo/a.	1.385,70	19,96	19,93	2,77	22,14	19,11	45,90
Ayudante Coordinación.	1.215,45	19,96	19,93	2,42	22,14	16,77	40,28
Auxiliar Administrativo/a.	1.048,65	19,96	19,93	2,09	22,14	14,47	34,75
Auxiliar Ayuda Domicilio.	1.048,65	19,96	19,93	2,09	22,14	14,47	34,75