

## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo del sector de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (expediente C-031/2022 código 33003535012000), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 14 de octubre del 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

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

Oviedo, a 4 de noviembre de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-08529.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO, CENTROS DE DÍA Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025

En Oviedo, siendo las 16:30 horas del día 14 de octubre de 2022, se reúnen en los locales del organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) sitos en la calle Santa Susana, n.º 6, bajo, de Oviedo, de una parte, la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (AESADAPA), la Federación Empresarial de la Dependencia (FED), la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO); y de otra parte, la Federación de CC. OO. del Hábitat de Asturias, con domicilio en la calle Santa Teresa, n.º 15, 2.º (33005) de Oviedo, y la UGT Servicios Públicos de Asturias, con domicilio en la plaza General Ordóñez, n.º 1, 4.º (33005) de Oviedo, siendo estas las partes firmantes del Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, y representando al 100% de ambas representaciones, empresarial y sindical, asisten a la reunión las personas integrantes de la Comisión Negociadora del referido Convenio Colectivo que a continuación se relacionan:

##### *Por la representación empresarial:*

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

Doña Ramona Hernández Sánchez. D. Rubén García Suárez. D. Víctor Cid Canga.

Federación Empresarial de la Dependencia (FED):

D. Alberto Carballedo Ferreiro.

Dña. Remedios Estrada Díaz.

D. Álvaro Corujo Fernández-Kelly.

Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO)

Dña. María Delgado Prol.

##### *Por la representación social:*

Por la Federación de CC. OO. de Hábitat de Asturias.

Dña. Matilde Uribe Larrea Gayo. D. Rafael Bravo Ballina. D. Manuel Corte Pérez.

Por UGT Servicios Públicos de Asturias.

Dña. Amor María Suárez Coto. D. Rubén González García.

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

Las asociaciones empresariales comparecientes, han formado parte de la Comisión Negociadora del presente convenio, y representan al 100% de la representación empresarial.

Los dos sindicatos comparecientes, han formado parte de la Comisión Negociadora del presente convenio, y ostentan respectivamente una representación de la parte social del 59,57% (CC. OO.) y del 40,43% (UGT), suscribiendo ambos sindicatos el presente convenio por mayoría absoluta de la representación social en la Comisión Negociadora.

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

## ACUERDAN

1.—Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente por unanimidad de la representación empresarial; y de los sindicatos comparecientes para llevar a cabo la suscripción en todo su ámbito y extensión, del texto que a continuación se hace figurar, del Convenio del Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio, Centros de Día y Afines del Principado de Asturias, cuyo ámbito temporal se extiende desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, sustituyendo íntegramente en la fecha de su publicación en el BOPA al anterior Convenio, publicado en el BOPA en fecha 20-02-2018.

2.—Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio Colectivo, que se adjunta a la presente acta, e iniciar los trámites preceptivos para su registro ante la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica —Dirección General de Empleo y Formación del Principado de Asturias—, solicitando su publicación en el BOPA, trámites para los que se mandata a don Rafael Bravo Ballina, con DNI n.º \*\*\*7522\*\* (CC. OO.).

Leído y hallado conforme el contenido del presente Acta, y del texto de Convenio alcanzado, todos los comparecientes se ratifican en su contenido, firmando ambos documentos en el lugar y fecha arriba indicados.

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

VIGENCIA DEL 01-01-2021 AL 31-12-2025

## CAPÍTULO I.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social; por la Federación de CC. OO. del Hábitat de Asturias, y por UGT Servicios Públicos de Asturias; y por la parte Empresarial: por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias (ASAEDAPA), la Asociación Empresarial FED-Federación Empresarial de la Dependencia y por la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO).

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

Artículo 2.—*Ámbito de aplicación funcional.*

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

Artículo 3.—*Ámbito de aplicación territorial.*

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

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

Artículo 4.—*Ámbito personal.*

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

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

Artículo 5.—*Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2025, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, y todo ello con la salvedad de aquellos apartados en los que se establezca que su vigencia será a partir de una fecha concreta o de la publicación en el BOPA.

## Artículo 6.—*Denuncia.*

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 1 de octubre del 2025, debiendo las partes iniciar las negociaciones en el plazo de un mes desde dicha fecha. El presente Convenio se entenderá íntegramente prorrogado, tanto en su contenido normativo, como en su contenido obligacional, hasta que sea firmado otro Convenio de igual ámbito y naturaleza que lo sustituya.

## Artículo 7.—*Unidad de Convenio.*

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

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

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

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

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

## Artículo 9.—*Comisión paritaria y arbitrajes.*

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

La representatividad de las partes en la Comisión Paritaria será porcentual, por lo cual, los representantes de cada una de las partes, tendrán un voto porcentual en función de la representatividad existente en el Sector a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, 18/09/2021, siendo esta la siguiente: Por las Representaciones Empresariales; Asociación Empresarial de servicios de ayuda a domicilio y afines del Principado de Asturias (AESADAPA): 2 puestos; Federación Empresarial de la Dependencia (FED): 7 puestos; Unión de Cooperativas de Servicios Sociales (UCOSERSO): 1 puesto. Por las Representaciones Sindicales, Federación de CC. OO. del Hábitat de Asturias el 59,57%; UGT Servicios Públicos de Asturias, el 40,43%.

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

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

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

1.—El domicilio de la Comisión queda establecido en: Federación de CC. OO. de Hábitat Asturias, calle Santa Teresa, n.º 15-2.º; 33005-Oviedo (fax: 985 24 17 70).

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II.—PRESTACIÓN DE TRABAJO

## Artículo 10.—*Formación.*

Las partes firmantes asumen que la formación de las personas trabajadoras se llevará a cabo conforme a lo establecido en la legislación vigente en la materia en cada momento. Para el desarrollo de las iniciativas formativas, se crea la Comisión Sectorial de Formación Profesional del Sector de Ayuda a Domicilio de Asturias. Dicha Comisión está compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las partes, empresarial y sindical.

La Comisión Sectorial de Formación Profesional tiene, entre otras, la finalidad de la potenciación de la necesaria formación profesional en el sector, quedando facultada para el desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la aplicación de los planes de formación que en cada momento establezca la legislación vigente.

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

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

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

Dadas las necesidades formativas, la Comisión, además de las funciones derivadas de los planes de formación que en cada momento establezca la legislación vigente tendrá como función primordial el asesoramiento a las empresas del sector para la elaboración de planes formativos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos en los que el servicio pase a ser realizado por un trabajador/a autónomo/a, solo tendrá obligación de subrogar a la plantilla adscrita al servicio cuando vaya a realizar el mismo mediante la contratación de trabajadores/as a su cargo por cuenta ajena, quedando exonerados de tal obligación los trabajadores/as autónomos/as que vaya a realizar ellos mismos personalmente el servicio de forma directa y sin necesidad de terceros.

## B) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria:

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

1.—Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2.—Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de dos semanas a que esta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si este fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

- a) Certificación en la que deberá constar la relación de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.
- b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferiores, según procediere.
- c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.
- e) Fotocopia de cuantos acuerdos o pactos, individuales o colectivos, tuviesen consolidados las personas trabajadoras objeto de la subrogación y que supongan condición más beneficiosa para las mismas.
- f) Acreditación documental por la empresa cesante, tanto a la empresa entrante, como a la representación legal de los/las trabajadores/as, de estar al corriente en sus obligaciones de Seguridad Social, cargas tributarias, etc., que deben ser suscritas por la citada representación sindical, así como cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.
- g) Calendario de vacaciones del personal objeto de la subrogación, si este estuviese determinado.
- h) Acreditación de la habilitación o cualificación profesional de las/los trabajadoras/es adscritos al servicio.

### 3.—Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

- a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación.
- b) La liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones.

4.—Tendrá la facultad de quedarse con todos o parte, de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, siempre que existe mutuo acuerdo con los/las trabajadores/as afectadas.

5.—Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de las personas trabajadoras indebidamente subrogadas.

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

1.—Deberá respetar a la persona trabajadora todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, las condiciones de trabajo, las retribuciones existentes, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

Únicamente quedará eximida la empresa adjudicataria de respetar los incrementos retributivos de las personas trabajadoras que se hubiesen producido en los tres meses anteriores a la fecha de subrogación, salvo que proviniesen de cambio de anualidad, revisión del convenio, o revisión de acuerdos anteriores. Cualquier variación artificial sin causa objetiva que la justifique, en las retribuciones o en las condiciones de trabajo, de las trabajadoras subrogadas, producida por la empresa cesante una vez conocida la rescisión del arrendamiento de servicios, tendrá la condición de fraude, y no obligará a la nueva adjudicataria, siempre que esta notifique tal eventualidad a la Comisión Paritaria del Convenio, a los efectos de que dicha Comisión emita el preceptivo informe sobre la consolidación, o no, de las variaciones producidas.

2.—No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el servicio, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante, o las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

### C) Subrogación de los/as representantes de los/las trabajadores/as (RLPT).

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

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

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

Las empresas informarán a los RLPT de los concursos públicos en el momento que sean conocedoras de los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 13.—*Prendas de trabajo.*

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

Como norma general, a todas las personas con categoría laboral de auxiliar se les facilitarán dos batas al año, así como los guantes de aseo personal y de ayuda en el hogar que sean necesarios, todo ello sin perjuicio de la entrega de otras prendas que pueda hacerse en cada empresa, como mejora.

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

## CAPÍTULO III.—CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

- |           |  |
|-----------|--|
| Grupo I:  | Responsable o Director/a de Coordinación<br>Coordinador/a                  |
| Grupo II: | Licenciados/as<br>Diplomados/as<br>Psicólogo/a<br>Ayudante de Coordinación |





- Grupo III: Jefe/a de Administración  
Oficial/a Administrativo de 1.ª  
Oficial/a Administrativo de 2.ª  
Auxiliar Administrativo
- Grupo IV: Auxiliar de Ayuda a Domicilio  
Auxiliar de Atención a Menores  
Auxiliar de Enfermería  
Auxiliar de Clínica  
Ayudante Domiciliaria  
Conductor/a  
Telefonista

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

- Responsable o Director/a de Coordinación: Trabajador/a con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos, según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control generales del servicio, comprensiva de la relación general con las entidades contratantes.
- Coordinador/a: Trabajador/a con la titulación precisa y suficiente o experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones, cuya misión consiste en la organización, dirección y supervisión del trabajo realizado por los trabajadores sociales y el personal auxiliar. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.
- Licenciado/as y Diplomado/as: Las funciones propias de su cualificación profesional.
- Psicólogo/a: Las funciones propias de su titulación profesional.
- Ayudante de Coordinación: Es aquella persona trabajadora, preferiblemente con formación social, encargada de realizar el trabajo bajo la supervisión del Coordinador.

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

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

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

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

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

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

Tareas de atención personal:

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

Tareas domésticas:

- Mantener limpias y ordenadas las estancias directamente relacionadas con el usuario/a, para lograr un ambiente agradable.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV.—INGRESOS

### Artículo 15.—*Normas generales.*

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

### Artículo 16.—*Contratación.*

Los contratos de trabajo de duración determinada que celebren las empresas deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición



determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la sustitución y el nombre de la persona sustituida y, finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

#### Modalidades de contratación

- a) Contrato indefinido o indefinido fijo discontinuo.
- b) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción: Se pacta expresamente que el presente contrato sólo podrá tener una duración de seis meses en períodos de doce, pudiendo ser prorrogado en una sola prórroga hasta un total de doce meses.
- c) Contrato de formación en alternancia: No podrá realizarse con el personal de atención directa a los usuarios/as.
- d) Contrato para la obtención de la práctica profesional: Tendrá una duración no inferior a seis meses, prorrogable en períodos de seis meses, hasta el límite legal. Las retribuciones del personal contratado en prácticas, pertenecientes al Grupo IV, serán íntegramente las establecidas en este Convenio para cada categoría profesional. Para el resto de las categorías profesionales comprendidas en los Grupos I, II, III, se podrá aplicar lo dispuesto en la legislación sobre esta modalidad de contratación.
- e) Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora: Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.
- f) Contrato a tiempo parcial: Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad de tiempo parcial tendrán absoluta preferencia para la ampliación de su jornada laboral, para lo cual deberán comunicar a la empresa, por escrito, su solicitud de ampliación de la jornada laboral.

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

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

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

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

- g) Contratos a tiempo parcial acogidos al Real Decreto 15/1998, de 27 de noviembre (BOE de 28/11/1998): Las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial indefinidos podrán acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrán realizar por trimestre y que no excederá del treinta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

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

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

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

No obstante, lo señalado en este artículo en materia de contratación laboral quedará sometido a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 17.—Período de prueba.

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

Personal del Grupo I: tres meses.

Personal del Grupo II: dos meses.

Personal del Grupo III: dos meses.

Personal del Grupo IV: un mes.

## Artículo 18.—*Reconocimiento médico.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V.—ASCENSOS, PROVISIÓN DE VACANTES Y PLANTILLAS

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

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

Dada la diferenciación de las retribuciones entre el personal adscrito a un servicio de ayuda a domicilio de carácter público, contratado con la Administración, y el personal adscrito a un servicio contratado directamente con particulares, cuya diferenciación viene explicitada en el artículo 57 del presente Convenio, diferenciando los dos subsectores que concurren en la prestación de servicios de ayuda a domicilio, los servicios concertados con las Administraciones Públicas, o Entidades mercantiles por un lado, y los servicios privados contratados directamente con los usuarios/as por otro, de existir vacante en la plantilla en un servicio de carácter concertado, tendrán absoluta preferencia para cubrir esta vacante, los/las trabajadores/as asignados a un servicio privado, favoreciendo con ello la promoción profesional y económica del personal adscrito a los servicios privados contratados directamente con los usuarios/as. Este derecho de preferencia se regirá idénticamente a lo establecido en el artículo 16, apartado f) párrafo 4. Con carácter general, y en caso de no existir personas trabajadoras asignadas a un servicio privado que soliciten la vacante, se dará preferencia para cubrir ésta a las personas trabajadoras de mayor antigüedad que previamente lo hubiesen solicitado por escrito, siempre y cuando reúnan, a juicio de la empresa, los requisitos de profesionalidad, capacitación y aptitud para el puesto solicitado, y siempre que sea posible por la organización de la empresa efectuar el cambio. Igualmente, el/la solicitante deberá tener la misma categoría y retribución que las asignadas al puesto que pretende ocupar, o bien asumir la retribución correspondiente a dicho puesto aunque dicha retribución fuere inferior.

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

## Artículo 20.—*Plantillas.*

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI.—LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO

### Artículo 21.—*Lugar de trabajo.*

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

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

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

### Artículo 22.—*Desplazamientos.*

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

Si el desplazamiento se efectuase utilizando un vehículo particular por cuenta de la trabajadora, percibirá como desplazamiento un importe por cada kilómetro equivalente a 0,27 euros por kilómetro, desde la publicación del convenio en el BOPA y durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

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

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

En caso de jornada partida el kilometraje de la tarde se considerará continuación de la jornada de la mañana.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 25.—*Traslados.*

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

1.—Petición de la persona trabajadora o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador/a fijo/a, en función de su antigüedad real en la empresa.

2.—Mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a.

3.—Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los/las trabajadores/as (RLPT).

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII.—TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VIII.—CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### Artículo 27.—*Preaviso.*

El cese de las personas trabajadoras en las empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 11 de este Convenio, relativo a la subrogación del personal.

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

Los ceses por baja voluntaria de las personas trabajadoras (RLPT), deberán ser ratificados y firmados para su efectividad por la representación legal de los trabajadores/as.

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

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

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

## CAPÍTULO IX.—JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y VACACIONES

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

- A) La jornada de trabajo, durante los años 2022, 2023 y 2024 será de 38,5 horas semanales.

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

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

La jornada de trabajo para el año 2025 será de 37 h/s.

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

Jornada semanal	Jornada mensual	Jornada anual
37 horas	153,55 horas	1.689,05 horas

- B) La jornada de trabajo se realizará preferentemente de lunes a viernes, siendo ampliable al sábado, si por necesidades del servicio así se estableciese, de forma que las jornadas realizadas los domingos y los festivos tendrán la consideración de jornadas trabajadas en festivo, siendo retribuidas según el artículo 54 apdo. C) del presente convenio.

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

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

Entre el final y el inicio de servicios consecutivos que atienda un/a mismo/a auxiliar se detraerán en concepto de desplazamiento, un máximo de 5 minutos de tiempo de servicio a cargo de cada cliente/usuario.

El tiempo efectivo de prestación a los usuarios/as del servicio empezará y finalizará en el portal de cada usuario/a.

- D) En las jornadas diarias continuadas superiores a 6 horas, los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de quince minutos que tendrán, a todos los efectos, la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Como norma general, este tiempo de descanso se procurará que coincida con un desplazamiento computando 5 minutos como tiempo de desplazamiento, y los otros 10 minutos como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2024 los/las trabajadores/as con jornadas diarias continuadas superiores a 6 horas, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos, que tendrán, a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

En los casos en los que el/la trabajador/a tenga que recuperar las horas no trabajadas, las empresas podrán asignarle servicios fuera de su horario habitual, de lunes a sábado, lo que tendrá la consideración de distribución irregular de la jornada. Cada hora que sea recuperada voluntariamente en sábado por la tarde domingo o festivo, computará doble.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 29.—Horas extraordinarias.

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

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

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

## Artículo 30.—Modificación de horario.

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

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

## Artículo 31.—Descanso semanal.

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



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

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio, tengan que trabajar la Nochebuena y/o la Nochevieja, en el turno de noche, percibirán un complemento con los importes que se señalan a continuación en cada año de vigencia del convenio:

Tabla A:

Año 2021: 45,16 €.  
Año 2022: 45,83 €.  
Año 2023: 46,52 €.  
Año 2024: 46,99. €  
Año 2025: 47,46 €

Tabla B:

Año 2021: 45,16 €.  
Año 2022: 47,42 €.  
Año 2023: 49,79 €.  
Año 2024: 51,53 €  
Año 2025: 53,33 €

Las jornadas realizadas en domingo o festivo, tendrán una retribución según el artículo 54 apdo c.

## Artículo 32.—Vacaciones.

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

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

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

3.—En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período vacacional se desarrollará de junio a septiembre de cada año, salvo acuerdo con el/la trabajador/a o la representación legal de los trabajadores/as (RLPT) para períodos diferentes.

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

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

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

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

8.—Si la persona trabajadora ha sido subrogada por la empresa durante el año, y el/la trabajador/a tuviese establecido su período de vacaciones por la empresa cesante, la nueva adjudicataria vendrá obligada a respetarle dicho período, abonándole exclusivamente la parte devengada en esta empresa. Si la subrogación se produjese coincidiendo con las vacaciones de la persona trabajadora, ésta continuará disfrutando las mismas, correspondiendo a cada empresa, cesante y nueva adjudicataria, la parte proporcional de vacaciones en función de la fecha en la que se produzca la subrogación.

En todo caso, la persona trabajadora no se verá obligada a disfrutar más de 30 días de vacaciones anuales.

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

## CAPÍTULO X.—LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 33.—Licencias.

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

- a) Matrimonio de la persona trabajadora, diecisiete días.

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

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

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

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

#### Artículo 34.—*Licencias de los representantes de los/las trabajadores/as (RLPT).*

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

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

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

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

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

#### Artículo 35.—*Excedencias.*

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y forzosa.

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

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

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

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

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

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

Dará lugar a excedencia forzosa alguna de las siguientes circunstancias:

1.—Nombramiento para cargo público o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la asistencia al trabajo.

2.—La retirada o pérdida del permiso de conducción, así como de cualquier tipo de habilitación profesional, durante el tiempo necesario para su recuperación, si la pérdida o retirada se produjo sin mediar dolo o negligencia grave.

3.—El nacimiento de un hijo/a, o el momento de la adopción, dará derecho a solicitar excedencia especial por una duración máxima de cinco años, ampliables hasta ocho si concurriese en el hijo/hija algún tipo de discapacidad.

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

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

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

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

Artículo 36.—*Permisos sin sueldo.*

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

## CAPÍTULO XI.—SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 37.—*Seguridad y salud.*

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

En todas las empresas que cuenten con más de 30 trabajadores/as, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud siempre que la empresa cuente con representación legal de los trabajadores (RLPT).

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

## CAPÍTULO XII.—FALTAS Y SANCIONES

Artículo 38.—*Faltas del personal.*

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

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

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

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

## Artículo 39.—*Son faltas leves.*

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

## Artículo 40.—*Son faltas graves.*

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

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

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses, o veinte en un año, que hayan sido sancionadas independientemente, siempre que el motivo sea imputable exclusivamente al trabajador/a.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses, o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. La violación del secreto de correspondencia, o de documentos de la empresa o de personas donde se realice la prestación de los servicios, así como el revelar cualquier información o dato relativo a las personas y bienes donde presta sus servicios, salvo que les sea legalmente exigible.
6. El abuso de autoridad.
7. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada de trabajo a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.
8. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o el pretexto que para la donación se emplee.
9. La embriaguez probada durante el trabajo.

## Artículo 42.—*Sanciones.*

### 1.—Por falta leve:

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

### 2.—Por falta grave:

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

### 3.—Por falta muy grave:

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

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

## Artículo 43.—*Prescripción.*

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

## Artículo 44.—*Abuso de autoridad.*

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores/as (RLPT) a la Dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus superiores. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores/as (RLPT) deberán formular la oportuna denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## CAPÍTULO XIII.—PRESTACIONES SOCIALES

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

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por el capital, que para cada año se indica en este artículo; por muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Su efecto cubrirá la jornada de trabajo y los desplazamientos.

Durante el período de vigencia del presente convenio el capital será de 16.694 €.

Las empresas deberán facilitar a los/las representantes de los/las trabajadores/as (RPLT) copia de la póliza antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

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

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

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

## CAPÍTULO XIV.—DERECHOS SINDICALES

## Artículo 47.—*Derechos sindicales.*

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán descontar en la nómina mensual de los/las trabajadores/as y a petición escrita de estos/as, el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Las competencias y garantías de los/las representantes de los/las trabajadores/as (RPLT) será la establecida en la legislación vigente, para lo no pactado en este Convenio Colectivo.

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

## CAPÍTULO XV.—RETRIBUCIONES

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

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

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

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

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

### Artículo 49.—*Anticipos.*

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

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

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

- a) Salario base.
- b) Complementos.

#### 1.—Personales:

Antigüedad.

Plus de Convenio No Consolidable

#### 2.—De puestos de trabajo:

Plus de ayudante de coordinación.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de festivos.

Plus de Guardias de Fines de Semana y Festivos.

#### 3.—Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

#### 4.—De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de verano.

#### 5.—Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.

Plus de locomoción.

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

### Artículo 51.—*Salario base.*

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

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



## Artículo 52.—*Complemento personal-antigüedad.*

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

## Artículo 53.—*Gratificación de permanencia No Consolidable.*

Se establece una gratificación de permanencia no consolidable por importe de 125 € brutos anuales, por cada uno de los años 2022, 2023, 2024 y 2025, que se abonará exclusivamente a los/las trabajadores/as a los que se haya venido aplicando las tablas salariales A, cuyo cálculo se realizará en proporción a la jornada efectuada en dicho período, y al tiempo de permanencia durante el mismo de las personas trabajadoras en la Tabla A, conforme a la información acreditada por la anterior adjudicataria del servicio en caso de subrogación o por la que consta acreditada en la empresa en caso de continuidad en el servicio.

El pago de dichas cantidades se llevará a cabo prorrateado en los 12 meses siguientes a la fecha de inicio del servicio con un nuevo contrato administrativo, siempre que la adjudicación sea firme, haciéndose cargo del coste de dicho emolumento y de su abono la empresa que continúe en el servicio con el nuevo contrato administrativo, o la nueva adjudicataria del mismo.

Esta gratificación de permanencia no consolidable será abonada exclusivamente a las personas trabajadoras que permanezcan en alta en la empresa en el momento de inicio del servicio con el nuevo contrato administrativo.

Este concepto salarial tendrá carácter no consolidable, dejando de abonarse en todo caso el 31-12-2025, y en consecuencia el mismo no será tenido en cuenta para la aplicación de futuros incrementos retributivos.

## Artículo 54.—*Complementos de puesto de trabajo.*

- a) Plus de Ayudante de Coordinación: Dicho plus se abonará a las personas trabajadoras que realicen funciones de ayudante de coordinación y tendrá un importe, para cada año, equivalente a la diferencia existente entre la retribución bruta mensual de la categoría de la persona trabajadora y la de la categoría de Ayudante de Coordinación, siendo percibido exclusivamente durante el tiempo en que se realicen tales funciones.
- b) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada según la tabla. De acuerdo con el artículo 28 de este Convenio, se entenderá como trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. La hora nocturna tendrá, para cada categoría el importe del 25 por 100 del salario base.
- c) Plus de festivos: Las personas trabajadoras que por necesidades de servicio, tengan que trabajar en domingo o festivo, percibirán un Plus de Festivos por Domingo o festivo trabajado según los siguientes importes:  
10 euros cuando realicen 4 horas diarias o menos  
18 euros, cuando realicen más de 4 horas diarias.  
En el caso de personas trabajadoras que vinieran percibiendo importes superiores por este concepto, se les respetará el mismo, absorbiendo no obstante lo que vinieran percibiendo los importes fijados en este apartado.
- d) Plus de Guardias de Fines de Semana y Festivos: Las Coordinadoras cuya retribución anual no supere por ningún concepto a las establecidas en el presente convenio percibirán un Plus de Guardias de Fines de Semana y Festivos con la siguientes cuantías:
  - Por cada fin de semana completo: 18 €.
  - Por cada día suelto de fin de semana o festivo: 10 €.

## Artículo 55.—*Complemento de cantidad o calidad de trabajo.*

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

## Artículo 56.—*Complemento de vencimiento superior al mes.*

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

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

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

## Artículo 57.—*Complemento de indemnizaciones o suplidos.*

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

Este plus se absorberá y compensará aquellas cantidades que por el mismo concepto vengán percibiendo los/las trabajadores/as a título individual.

Plus de locomoción: A partir de la publicación en el BOPA del presente convenio, se abonará mensualmente un plus de locomoción cuyo importe será del 3,75% de la cantidad abonada al trabajador/a en concepto de kilometraje.

Una vez que la persona trabajadora pase a percibir las retribuciones de la tabla B, el plus de locomoción tendrá un importe del 11,25% de la cantidad abonada a la persona trabajadora en concepto de kilometraje mensualmente.

## Artículo 58.—*Cuantía de las retribuciones.*

1. Para el año 2021 las retribuciones serán las que vienen establecidas en el anexo I-Tabla Salarial A-
2. Para el año 2022 las retribuciones serán las que vienen establecidas en el anexo II-Tabla Salarial A-
3. Para el año 2023 las retribuciones serán las que vienen establecidas en el anexo III-Tabla Salarial A-
4. Para el año 2024 las retribuciones serán las que vienen establecidas en el anexo IV-Tabla Salarial A-
5. Para el año 2025 las retribuciones serán las que vienen establecidas en el anexo V-Tabla Salarial A-

No obstante, por los motivos explicitados en la Disposición Adicional Sexta, las partes negociadoras han convenido establecer las tablas salariales B que son las que constan en los anexos VI (2021), VII (2022), VIII (2023), IX (2024) y X (2025), y que serán aplicables, en cada año o período de permanencia inferiores, de forma no acumulativa con las tablas A, conforme a las siguientes condiciones:

1. La tablas B se abonarán exclusivamente a las personas trabajadoras que estén adscritas a los servicios contemplados en el ámbito de aplicación funcional de este convenio colectivo, cuya contratación con las empresas, entidades sin ánimo de lucro, u otras entidades cualquiera que sea su naturaleza, se haya realizado bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio, acuerdo marco u otras fórmulas legales) y/o por cualquiera de las Administraciones del Sector Público, conforme a alguna de las modalidades de contratación establecidas en el Ley 9/2017, de 8 de noviembre (BOE de 9-11-2017) de Contratos del Sector Público, y normativa concordante, y/o, en su caso, normas que las sustituyan o complementen, y ello siempre que la publicación de la licitación sea posterior a la publicación del presente convenio en el BOPA, aunque su fecha de efectos económicos sólo tendrá lugar conforme al punto siguiente.
2. Las referidas tablas B se aplicarán a dichas personas trabajadoras desde la fecha en la que la empresa adjudicataria inicie la ejecución del servicio con un nuevo contrato administrativo, y ello siempre que la adjudicación sea firme y se trate de licitaciones cuya publicación se produzca con posterioridad a la publicación del presente convenio.
3. En ningún caso, los/as trabajadores/as afectados por las tablas A podrán percibir retribuciones anuales superiores a las establecidas en las tablas B.

La permanencia de las personas trabajadoras en las tablas salariales A) dará derecho a la percepción de la Gratificación de Permanencia No Consolidable regulada en el precedente artículo 53, conforme a las condiciones que se establecen en dicho precepto.

A partir del día 1 de abril de 2025 se producirá la convergencia de las tablas salariales A y B a todos los efectos, aplicándose por tanto la Tabla B.

En el caso del personal perteneciente a la estructura central de la empresa a la que en su caso, le fuese de aplicación el presente convenio, las retribuciones de referencia serán las de la Tabla B.

Durante los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, las cuantías del Plus de Transporte serán las establecidas en los anexos I a X de las tablas salariales.

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

Para las personas trabajadoras asignadas a los usuarios/as contratados directamente por las empresas, pertenecientes al denominado Sector Privado, con independencia de que su categoría profesional pueda ser cualquiera de las cuatro Auxiliares comprendidas en el Grupo IV (auxiliar de ayuda a domicilio, de enfermería, de clínica y de atención a menores), su retribución será la correspondiente a la categoría profesional de Ayudante Domiciliaria. Para esta categoría se podrá establecer una retribución salarial por hora de trabajo, dadas las características de este tipo de servicios, las circunstancias organizativas para la prestación de los mismos, así como la imposibilidad de las empresas de prever los servicios privados que va a contratar, lo que conlleva que, como norma general, estas trabajadoras sean contratados expresamente para los servicios privados que son requeridos a las empresas por los/las usuarios/as y por las horas específicamente contratadas.

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

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

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

## CAPÍTULO XVI.—DERECHOS Y OBLIGACIONES

### Artículo 59.—*Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*

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

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

A estos efectos, se considerarán costes mínimos repercutibles para las categorías de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, de Enfermería o de Clínica y de Atención a Menores, en los servicios concertados con las Administraciones Públicas o entidades mercantiles, para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, los valores que para cada año determine la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la cual tomará en consideración, no solo los costes salariales y los derivados del estricto cumplimiento del Convenio, sino las cotizaciones que en cada momento sean de aplicación.

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

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

### Artículo 60.—*Jubilación.*

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

### Artículo 61.—*Contrato de relevo.*

Se acuerda que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo y la jubilación parcial en el 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, y en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y normativa concordante reguladora de dichas materias, será de aplicación en el ámbito de este Convenio.

### Artículo 62.—*Asistencia jurídica.*

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

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

### Artículo 63.—*Póliza de responsabilidad civil.*

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

### Artículo 64.—*Concurrencia de Convenios.*

El presente convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta de este Convenio, y de lo regulado en materia de concurrencia de convenios en el artículo 84 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores o en su caso normas que los sustituyan.

#### *Disposición adicional primera*

Se hace constar que en la redacción del presente Convenio Colectivo se ha utilizado lenguaje inclusivo en cuanto al género social o identidad de género.

#### *Disposición adicional segunda.—Cumplimiento de los compromisos adquiridos en el acta de la Comisión Negociadora de fecha 15 de septiembre de 2020*

En el del presente convenio las partes negociadoras han dado cumplimiento a los compromisos adquiridos en el Acta la Comisión Negociadora de fecha 15 de septiembre de 2020, en lo referido a la inclusión en el ámbito funcional del presente convenio de los centros de día, al cambio de denominación del presente convenio que ha pasado a denominarse "Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio, Centros de Día y Afines del Principado de Asturias" y a la creación de una nueva categoría denominada "Psicólogos/as" que incluye en el año 2021 un incremento salarial de 80 euros brutos por catorce pagas.

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

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

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

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

*Disposición adicional quinta.—Remisión al Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personal Dependientes y Desarrollo de la Autonomía Personal y Locales de ámbito Estatal (BOE de 18-05-2012)*

En las materias calificadas como no negociables ni adaptables en ámbitos inferiores en el artículo 6 el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personal Dependientes y Desarrollo de la Autonomía Personal y Locales de ámbito Estatal (BOE de 18-05-2012), cuya regulación está reservada de forma exclusiva al mismo, y que son el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, y las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica, será de aplicación la regulación recogida para cada una de ellas en dicho Convenio de ámbito estatal.

No obstante, con la finalidad de garantizar la máxima seguridad jurídica, si por cualquier circunstancia, la regulación de dichas materias dejase de estar reservada de forma exclusiva al citado convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, o el mismo perdiese su vigencia, pasaría a aplicarse de forma inmediata en dichas materias la regulación específica establecida para las mismas en el presente Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio, Centros de Día y Afines del Principado de Asturias.

Asimismo al amparo de los establecido en el artículo 84.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece que en el ámbito de una Comunidad Autónoma los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación, será de aplicación exclusiva lo regulado en el presente Convenio Colectivo al resto de la materias reguladas en el mismo.

*Disposición adicional sexta.—Programa Impulsad y sistema de doble tabla salarial*

La Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno Principado de Asturias en el mes septiembre de 2021 puso en marcha el Programa Impulsad 2021-2023 que contempla una batería de medidas destinadas a garantizar la calidad y eficiencia de la prestación de los servicios de ayuda a domicilio (SAD) y marca una hoja de ruta como punto de partida para dicho período, el marco de la Estrategia para la Transformación del Modelo de Cuidados de Larga Duración a Personas Adultas del Principado de Asturias, poniendo el foco, principalmente en el dirigido a Personas dependientes y potencialmente dependientes.

Con este objetivo y con el fin de alcanzar el mayor grado de consenso posible entre todas las partes implicadas, el 19 de enero de 2022 se puso en marcha un proceso participativo mediante la creación de dos grupos de trabajo:

- El primero de ellos, con los responsables técnicos de los Ayuntamientos de Oviedo, Gijón, Avilés, San Martín del Rey Aurelio, Castropol, Langreo, Ibias, Llanes-Ribadedeva, de manera directa, y de manera indirecta con el resto de las entidades locales, a través de los Equipos de Servicios Sociales Territoriales.
- El segundo grupo de trabajo, con las partes negociadoras del convenio colectivo del sector.

Entre las medidas previstas en el Plan de Actuaciones del referido Programa Impulsad 2021-2023 se contempla un incremento del importe de la prestación económica vinculada a los servicios del Sistema para la autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) mediante la aprobación o modificación del Decreto de Prestaciones SAAD.

A tal fin, y en desarrollo de dicho programa, la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno del Principado de Asturias dictó la Instrucción 1/2022, de fecha 13 de junio de 2022, que contiene los requisitos básicos para la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio a personas dependientes, y que es de obligado cumplimiento, entre otras, para las Entidades Locales que presten el SAD de manera indirecta, en los procesos de licitación que se inicien a partir de su emisión, que deberá adaptarse a los dispuesto en la misma.

El apartado 7 de dicha Instrucción fija un nuevo precio unitario de referencia para las licitaciones a ofertar, referido al coste hora por prestación del servicio de ayuda a domicilio a personas dependientes para los ejercicios 2022-2023, que han de aplicar las Entidades Locales en las nuevas licitaciones, y en cumplimiento de la misma, la referida Consejería de Derechos Sociales y Bienestar ha sacado a licitación un contrato menor para la elaboración de un estudio de costes de la contratación del Servicio de ayuda a Domicilio, en cumplimiento de la referida Instrucción 1/2022 de la misma Consejería.

Con el impulso de dicho programa, las referidas nuevas licitaciones se irán produciendo de forma sucesiva en fechas distintas, en función del vencimiento de los contratos actuales, con techos de licitación acordes con dicha Instrucción, y ello ha obligado a las partes negociadora a ir acompasando la mejora de las condiciones laborales y retributivas contempladas en este convenio, con las condiciones de las nuevas licitaciones, mediante el establecimiento de dos tablas salariales distintas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (Tablas salariales A y B), que se aplicarán de forma sucesiva de acuerdo con lo regulado al respecto en el artículo 58 del presente convenio colectivo, habiendo establecido asimismo, como contrapartida para los trabajadores afectados por las Tablas Salariales A, el abono a los mismos de la Gratificación de Permanencia No Consolidable regulada en el artículo 53 del presente convenio.

Por todo ello, las partes negociadoras desean dejar constancia expresa de que el establecimiento del sistema doble tabla salarial, que han acordado, en uso de su legítima autonomía negociadora, ha resultado imprescindible para la mejora sucesiva de las condiciones laborales y salariales aprobadas en el presente convenio, que no habrían sido posibles sin tal medida de doble tabla salarial, y a las que también ha contribuido de forma muy notable la puesta en marcha del referido Programa Impulsad 2021-2023.

Dicho sistema de doble tabla salarial, y de gratificación de permanencia no consolidable, ha sido ratificado expresamente en las asambleas de trabajadores y empresas, reconociendo las partes negociadoras que las condiciones pactadas a tal efecto, constituyen, junto con el resto del articulado del convenio un todo orgánico e indivisible, cuya aplicación debe realizarse de forma global conforme a lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, y en consecuencia, si por cualquier circunstancia dicho sistema de doble tabla salarial y gratificación de permanencia no consolidable fuera anulado total o parcialmente en vía judicial, el presente convenio quedaría sin eficacia jurídica en su totalidad, debiendo procederse a la Convocatoria de la Mesa Negociadora en el plazo de 30 días para negociar un nuevo convenio.

#### *Disposición adicional séptima.—Observatorio Programa Impulsad*

Las partes negociadoras acuerdan crear una comisión denominada Observatorio Programa Impulsad, cuya finalidad será la siguiente:

1. Realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Programa Impulsad 2021-2023, promovido por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno del Principado de Asturias, y de las nuevas licitaciones que, a partir de la publicación de este convenio, vayan sacando las Administraciones Públicas, respecto a los servicios objeto del mismo, y especialmente en lo referido al cumplimiento de la referida Instrucción 1/2022, de fecha 13 de junio de 2022, dictada Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno Principado del Asturias, y de cualquier otra disposición que se dicte en relación con dicho programa, o respecto a los servicios contenidos en el ámbito funcional de este convenio.
2. Realizar un seguimiento periódico de la correcta aplicación en las empresas del sistema de doble tabla salarial, a medida que se vayan adjudicando las nuevas licitaciones de los servicios posteriores a la publicación del presente, analizando, en su caso, cualquier incidencia que se pueda producir al respecto.
3. Emitir informe previo a la vía judicial, de carácter obligatorio, sobre la interpretación de los preceptos de este convenio relativos al establecimiento de la doble tabla salarial, a la aplicación, en cada caso, de las tablas retributivas A y B, y al abono, cuando proceda, de la gratificación de permanencia no consolidable (artículos 53, 58 y Disposición Adicional Sexta del presente convenio).

La representación de las partes en esta comisión será la misma que se establece en el artículo 9, párrafo segundo, del presente convenio colectivo para la Comisión Paritaria, y sus miembros serán nombrados en la primera reunión que se celebre.

#### *Anexos*

#### TABLAS SALARIALES A

#### *Anexo I de tablas salariales A para el año 2021*

#### Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1413,53 €	1,80 €	1415,33 €
Coordinador/a	1303,44 €	1,66 €	1305,10 €
Licenciados/as	1413,53 €	1,80 €	1415,33 €
Terapeuta	1307,49 €	1,67 €	1309,16 €
Diplomados/as/Psicólogos/as	1316,83 €	1,58 €	1318,41 €
Ayudante de Coordinación	1240,91 €	1,58 €	1242,49 €
Jefe/a de Administración	1413,53 €	1,80 €	1415,33 €
Oficial Administrativo de 1.ª	1236,83 €	1,58 €	1238,41 €
Oficial Administrativo de 2.ª	1184,93 €	1,51 €	1186,44 €
Auxiliar Administrativo	1060,15 €	1,35 €	1061,50 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Auxiliar de Enfermería	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €



Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Auxiliar de Clínica	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Auxiliar de Atención a Menores	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Conductor/a	1119,04 €	1,43 €	1120,47 €
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo II de tablas salariales A para el año 2022

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1434,73	1,83	1436,56
Coordinador/a	1322,99	1,68	1324,68
Licenciados/as	1434,73	1,83	1436,56
Terapeuta	1327,10	1,70	1328,80
Diplomados/as/Psicólogos/as	1336,61	1,60	1338,21
Ayudante de Coordinación	1259,52	1,60	1261,12
Jefe/a de Administración	1434,73	1,83	1436,56
Oficial Administrativo de 1.ª	1255,38	1,60	1256,98
Oficial Administrativo de 2.ª	1202,70	1,53	1204,23
Auxiliar Administrativo	1076,05	1,36	1077,41
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1071,05	1,36	1072,41
Auxiliar de Enfermería	1071,05	1,36	1072,41
Auxiliar de Clínica	1071,05	1,36	1072,41
Auxiliar de Atención a Menores	1071,05	1,36	1072,41
Conductor/a	1135,83	1,45	1137,28
Telefonista	SMI		SMI
Ayudante Domiciliaria	SMI		SMI

## Anexo III de tablas salariales A para el año 2023

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1456,25	1,85	1458,11
Coordinador/a	1342,84	1,71	1344,55
Licenciados/as	1456,25	1,85	1458,11
Terapeuta	1347,01	1,72	1348,73
Diplomados/as/psicólogos/as	1356,66	1,62	1358,30
Ayudante de Coordinación	1278,42	1,86	1280,27
Jefe/a de Administración	1456,25	1,62	1457,88
Oficial Administrativo de 1.ª	1274,21	1,55	1275,77
Oficial Administrativo de 2.ª	1220,74	1,55	1222,30
Auxiliar Administrativo	1092,19	1,38	1093,57
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1087,11	1,38	1088,49
Auxiliar de Enfermería	1087,11	1,38	1088,49
Auxiliar de Clínica	1087,11	1,38	1088,49
Auxiliar de Atención a Menores	1087,11	1,38	1088,49
Conductor/a	1152,86	1,47	1154,34
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		



## Anexo IV de tablas salariales A para el año 2024

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1470,82	1,87	1472,69
Coordinador/a	1356,26	1,73	1357,99
Licenciados/as	1470,82	1,87	1472,69
Terapeuta	1360,48	1,74	1362,22
Diplomados/as/Psicólogos/as	1358,02	1,64	1359,68
Ayudante de Coordinación	1291,20	1,88	1293,08
Jefe/a de Administración	1470,82	1,64	1472,46
Oficial Administrativo de 1.ª	1286,96	1,57	1288,52
Oficial Administrativo de 2.ª	1232,95	1,57	1234,52
Auxiliar Administrativo	1103,11	1,39	1104,51
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1097,99	1,39	1099,38
Auxiliar de Enfermería	1097,99	1,39	1099,38
Auxiliar de Clínica	1097,99	1,39	1099,38
Auxiliar de Atención a Menores	1097,99	1,39	1099,38
Conductor/a	1164,39	1,49	1165,88
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo V de tablas salariales A para el año 2025

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1485,52	1,89	1487,42
Coordinador/a	1369,83	1,74	1371,57
Licenciados/as	1485,52	1,89	1487,42
Terapeuta	1374,08	1,76	1375,84
Diplomados/as/Psicólogos/as	1371,60	1,66	1373,26
Ayudante de Coordinación	1304,11	1,89	1306,01
Jefe/a de Administración	1485,52	1,66	1487,18
Oficial Administrativo de 1.ª	1299,82	1,58	1301,41
Oficial Administrativo de 2.ª	1245,28	1,58	1246,87
Auxiliar Administrativo	1114,15	1,41	1115,55
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1108,97	1,41	1110,37
Auxiliar de Enfermería	1108,97	1,41	1110,37
Auxiliar de Clínica	1108,97	1,41	1110,37
Auxiliar de Atención a Menores	1108,97	1,41	1110,37
Conductor/a	1176,04	1,50	1177,54
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## TABLAS SALARIALES B

## Anexo VI de tablas salariales B para el año 2021

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1413,53 €	1.80 €	1415,33 €
Coordinador/a	1303,44 €	1,66 €	1305,10 €

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Licenciados/as	1413,53 €	1,80 €	1415,33 €
Terapeuta	1307,49 €	1,67 €	1309,16 €
Diplomados/as/Psicólogos/as	1316,83 €	1,58 €	1318,41 €
Ayudante de Coordinación	1240,91 €	1,58 €	1242,49 €
Jefe/a de Administración	1413,53 €	1,80 €	1415,33 €
Oficial Administrativo de 1.ª	1236,83 €	1,58 €	1238,41 €
Oficial Administrativo de 2.ª	1184,93 €	1,51 €	1186,44 €
Auxiliar Administrativo	1060,15 €	1,35 €	1061,50 €
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Auxiliar de Enfermería	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Auxiliar de Clínica	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Auxiliar de Atención a Menores	1055,22 €	1,34 €	1056,56 €
Conductor/a	1119,04 €	1,43 €	1120,47 €
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo VII de tablas salariales B para el año 2022

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1484,21	1,89	1486,10
Coordinador/a	1368,61	1,74	1370,36
Licenciados/as	1484,21	1,89	1486,10
Terapeuta	1372,86	1,75	1374,62
Diplomados/as/Psicólogos/as	1382,67	1,66	1384,33
Ayudante de Coordinación	1302,96	1,66	1304,62
Jefe/a de Administración	1484,21	1,89	1486,10
Oficial Administrativo de 1.ª	1298,67	1,66	1300,33
Oficial Administrativo de 2.ª	1244,18	1,59	1245,77
Auxiliar Administrativo	1113,16	1,42	1114,58
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1107,98	1,41	1109,39
Auxiliar de Enfermería	1107,98	1,41	1109,39
Auxiliar de Clínica	1107,98	1,41	1109,39
Auxiliar de Atención a Menores	1107,98	1,41	1109,39
Conducto/ar	1174,99	1,50	1176,49
Telefonista	SMI		SMI
Ayudante Domiciliaria	SMI		SMI

## Anexo VIII de tablas salariales B para el año 2023

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1558,42	1,98	1560,40
Coordinador/a	1437,04	1,83	1438,87
Licenciados/as	1558,42	1,98	1560,40
Terapeuta	1441,51	1,84	1443,35
Diplomados/as/Psicólogos/as	1481,80	1,74	1483,42
Ayudante de Coordinación	1368,10	1,98	1370,09
Jefe/a de Administración	1558,42	1,74	1560,16
Oficial Administrativo de 1.ª	1363,61	1,67	1365,27
Oficial Administrativo de 2.ª	1306,39	1,49	1307,88



Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Auxiliar Administrativo	1168,82	1,49	1170,31
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1163,38	1,48	1164,86
Auxiliar de Enfermería	1163,38	1,48	1164,86
Auxiliar de Clínica	1163,38	1,48	1164,86
Auxiliar de Atención a Menores	1163,38	1,48	1164,86
Conductor/a	1233,74	1,58	1235,32
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo IX de tablas salariales B para el año 2024

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1612,96	2,05	1615,02
Coordinador/a	1487,34	1,89	1489,23
Licenciados/as	1612,96	2,05	1615,02
Terapeuta	1491,96	1,91	1493,87
Diplomados/as/Psicólogo/a	1533,66	1,80	1535,46
Ayudante de Coordinación	1415,99	2,05	1418,04
Jefe/a de Administración	1612,96	1,80	1614,77
Oficial Administrativo de 1.ª	1411,33	1,73	1413,06
Oficial Administrativo de 2.ª	1352,11	1,54	1353,65
Auxiliar Administrativo	1209,72	1,54	1211,27
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1204,10	1,53	1205,63
Auxiliar de Enfermería	1204,10	1,53	1205,63
Auxiliar de Clínica	1204,10	1,53	1205,63
Auxiliar de Atención a Menores	1204,10	1,53	1205,63
Conductor/a	1276,92	1,63	1278,55
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		

## Anexo X de tablas salariales B para el año 2025

Convenio Colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias

Categoría profesional	Salario base. Euros mes x 12 (más 2 pagas extras mismo importe)	Plus de transporte. Euros mes x 11 meses (excepto mes de vacaciones)	Total: euros mes
Responsable o Director/a de Coordinación	1669,42	2,13	1671,54
Coordinador/a	1539,40	1,96	1541,36
Licenciados/as	1669,42	2,13	1671,54
Terapeuta	1544,18	1,97	1546,15
Diplomados/as/Psicólogo/a	1587,34	1,87	1589,21
Ayudante de Coordinación	1465,55	2,13	1467,67
Jefe de Administración	1669,42	1,87	1671,28
Oficial Administrativo de 1.ª	1460,73	1,79	1462,52
Oficial Administrativo de 2.ª	1399,43	1,60	1401,03
Auxiliar Administrativo	1252,06	1,60	1253,66
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1246,24	1,58	1247,82
Auxiliar de Enfermería	1246,24	1,58	1247,82
Auxiliar de Clínica	1246,24	1,58	1247,82
Auxiliar de Atención a Menores	1246,24	1,58	1247,82
Conductor	1321,61	1,69	1323,30
Telefonista	SMI		
Ayudante Domiciliaria	SMI		