

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sector Servicio de Ayuda a Domicilio (código número 28007395011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de sector Servicio de Ayuda a Domicilio, suscrito por ASEMAD, CC OO y UGT el día 12 de mayo de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO
DE LA COMUNIDAD DE MADRID SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN
EMPRESARIAL MADRILEÑA DE AYUDA A DOMICILIO (ASEMAD),
CC OO DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS Y FSP-UGT**

Capítulo I

Normas de configuración de convenio

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—De una parte, la Asociación Empresarial Madrileña de Ayuda a Domicilio (ASEMAD) y, de otra, la Federación Regional de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Madrid. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

Art. 2. *Ámbito de aplicación regional.*—El presente convenio es de carácter autonómico, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito de aplicación funcional y personal.*—Este convenio regula las condiciones de trabajo de todas las empresas o entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio.

Igualmente, quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

Afecta este convenio a todas/os las/os trabajadoras/es, a excepción de los que realicen funciones directivas, y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

El servicio de ayuda a domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda en el ámbito preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Art. 4. *Unidad de convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Si la autoridad laboral estimase que el presente convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Art. 5. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016.

Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con al menos un mes de antelación por cualquiera de las partes, dando comunicación a su vez a la otra parte. En el caso de que se haya denunciado, se establece un período de 12 meses adicionales a los doce meses estipulados legalmente (24 meses), de ultraactividad.

Los incrementos pactados tendrán efecto a partir del 1 de octubre de 2016, sin atrasos.

Art. 6. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

A aquellos trabajadores/as que en cómputo anual perciban retribuciones superiores a las fijadas para cada concepto en el presente convenio, se les aplicará la subida que para cada concepto se fija en las tablas de este convenio y proporcional a la jornada de trabajo.

Respecto de las mejoras adquiridas que no sean de carácter económico, se respetarán como condiciones más favorables a título personal y en cada empresa, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

En caso de subrogación, se mantendrán todas aquellas condiciones que mejoren el presente convenio y que el trabajador/a pudiera tener reconocidas, a título individual o colectivo, siempre que:

- El trabajador/a tuviera reconocida dicha condición más beneficiosa con una antigüedad mínima de seis meses, debiendo estar registrado, convenientemente por el organismo público competente.

- En caso de ser a título colectivo, el pacto tuviera una antigüedad de seis meses y hubiese sido registrado en el organismo público competente.

Art. 7. *Concurrencia de convenios.*—El presente convenio colectivo tiene la finalidad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de ayuda a domicilio en la Comunidad de Madrid; por tanto, los contenidos establecidos en este convenio, se aplicarán a todas las empresas y trabajadores/as de este sector.

Los Convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación o eficacia, deberán respetar como mínimo, todas y cada una de las condiciones de trabajo siempre y cuando no entren en contradicción con el artículo 84.2 del ET.

Art. 8. *Comisión paritaria.*—Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará integrada por cuatro miembros en representación de los empresarios (ASEMAD) y otros cuatro en representación de los trabajadores, CC OO, Construcción y Servicios y UGT FSP. Todos ellos elegidos por y entre las partes firmantes del convenio y podrán utilizar cuantos asesores, entienda cada parte.

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

Funciones específicas:

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

No obstante lo anterior, podrán establecerse procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste, lugar, día, y orden del día de la misma.

Art. 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*—Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Art. 10. *Ingreso.*—El ingreso de personal en las empresas, se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y las del presente convenio, solicitando preferentemente a las oficinas públicas de empleo los trabajadores que necesiten.

Art. 11. *Plazas vacantes.*—La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, en función de las necesidades del servicio, las vacantes que se produzcan por muerte o despido, cubriéndose estas plazas con trabajadoras de igual jornada.

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

En caso de jubilación se cubrirán las plazas con otro trabajador/a en las mismas condiciones de jornada y contrato que la trabajadora/or jubilado, siempre que sea necesario.

Art. 12. *Ceses en la empresa.*—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Técnicos y administrativos: Treinta días naturales.
- Personal auxiliar: Catorce días naturales.

La falta del preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuadas por el trabajador.

Art. 13. *Contratación.*—El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente convenio, utilizando las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

Las partes firmantes de este convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial, no podrán tener una jornada inferior a la establecida en el artículo 19 sobre jornadas parciales del presente convenio.

Todos los contratos transformados en indefinidos gozarán de las siguientes garantías:

1. Se respetará la antigüedad que figure en la nómina antes de la conversión.
2. Permanecerán adscritos a la contrata donde venían prestando sus servicios.
3. En caso de despido objetivo declarado improcedente, percibirán una indemnización de treinta y tres días por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades.

Contrato por obra y servicio: Es aquel que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es en principio incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del servicio de ayuda a domicilio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del servicio de ayuda a domicilio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del servicio de ayuda a domicilio o, en su caso, el usuario/os concretos a los que presta el servicio.

Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 22 de este convenio y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Las partes acuerdan establecer en un año la duración máxima de este tipo de contrato dentro de un período máximo de dieciocho meses, dado el carácter anual del presupuesto de las entidades para las que se presta este servicio y que el mismo comporta variaciones tanto al alza como a la baja respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato en prácticas: El trabajador contratado debe poseer titulación adecuada para el puesto de trabajo.

Podrá celebrarse dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios y siete años si se trata de discapacitados.

El trabajador contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas percibirá el 80 por 100 de las retribuciones fijadas en el convenio colectivo para la categoría contratada durante el primer año de contrato y el 90 por 100 durante el segundo año.

Art. 14. *Plantillas.*—Las empresas confeccionarán su plantilla cada seis meses, mediante relación nominal comprensiva de su personal, señalando el número total de trabajadores que comprende cada grupo profesional, antigüedad, jornada semanal, turno de trabajo y edad con expresión de la naturaleza de su contrato y la adscripción del distrito o pueblo en el que preste sus servicios, entregando copia a la Representación Legal de los trabajadores.

Como mínimo, el 75 por 100 de la plantilla de cada Empresa tendrá contrato indefinido.

El 2 por 100 del personal de la plantilla será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente.

Art. 15. *Calendario laboral.*—Antes del 31 de enero de cada año las empresas conjuntamente con el comité de empresa o delegada/o de personal elaborarán el calendario la-

boral que habrá de exponerse en el tablón de anuncios, en el que constarán los días festivos y laborables del año correspondiente y período vacacional.

Art. 16. *Clasificación profesional y funciones.*—Los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo en cualquier caso las empresas establecer grupos análogos, si las necesidades así lo aconsejan.

Grupo 1. Coordinación:

- Responsable de coordinación.
- Coordinador/a.
- Ayudante de coordinación.

Grupo 2. Administración:

- Jefe/a de administración.
- Oficial/a administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.

Grupo 3. Auxiliares:

- Auxiliar de ayuda a domicilio.

Funciones de las categorías:

Oficial/a administrativo/a: Es aquel trabajador/a que actúa a las órdenes de la dirección de la empresa, y que con autonomía suficiente realiza con la máxima perfección trabajos burocráticos, que requieren iniciativa técnica administrativa o cualquier otro de similares características.

Auxiliar administrativo/a: Es el trabajador/a que se dedica a las operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Coordinador/a: Es el trabajador/a, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del SAD además de seguimiento del trabajo de la auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social.

Funciones:

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

Ayudante de coordinación: Son los trabajadores encargados de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador/a.

Funciones:

1. Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de las auxiliares).
2. Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
3. Recogida de datos para facturación y productividad.
4. Otras funciones de similares características.

Auxiliar de ayuda a domicilio: Es una categoría polivalente, cuyas tareas a realizar de forma general son las que a continuación se detallan:

a) Trabajos generales de atención al hogar:

- Limpieza de la vivienda: Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por el técnico responsable.

- Apilamiento de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
 - Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
 - Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
 - Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
 - Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.
- b) Trabajos de atención personal:
- Aseo personal: Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
 - Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
 - Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
 - Acompañamiento a visitas terapéuticas.
 - Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
 - Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
 - Apoyo, en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.

Art. 17. *Promoción interna.*—Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a procurar su promoción profesional, tanto de forma colectiva como individual, mediante la participación en cursos de formación promovidos por su propia empresa u otros organismos, o mediante cualesquiera otros medios legítimos.

Las empresas facilitarán la realización de estudios para obtención de títulos académicos de carácter oficial. Cuando, dentro de una empresa, se promueva la cobertura de uno o varios puestos vacantes mediante concurso entre sus trabajadoras, los representantes de los mismos serán oídos en la elaboración de las bases del concurso y podrán designar un componente del tribunal examinador.

Art. 18. *Traslado de personal.*—La empresa podrá disponer por necesidades reales del servicio, el traslado de trabajadores de un distrito a otro contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario si existiese.

En los traslados definitivos, las empresas lo comunicarán al trabajador afectado y a sus representantes, exponiendo las causas que lo justifican y los motivos de dichos traslados por escrito cuando lo soliciten.

Por otra parte, cualquier trabajador podrá solicitar por escrito el traslado de distrito o pueblo donde preste sus servicios.

Art. 19. *Jornada y horarios.*—Desde el 1 de enero de 2014 y hasta el 30 de septiembre de 2015 la jornada máxima laboral a tiempo completo será de treinta y seis horas y media semanales de trabajo efectivo, consideradas en cómputo trimestral. A partir de 1 de octubre de 2015 la jornada máxima laboral a tiempo completo será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo, consideradas en cómputo trimestral, según tablas.

Normas comunes:

Tendrán la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario como las empleadas en desplazamientos entre servicios, las que se dediquen a funciones de coordinación y control. Los días de Asuntos Propios son tiempo efectivo de trabajo.

Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 4 de este artículo.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas jornadas especiales establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.

El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada que establece la Ley.

Jornadas completas:

Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

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

Jornadas continuadas:

Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las siete y las diez horas y como límite máximo de salida las dieciocho horas.

En su transcurso el trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Jornadas partidas:

Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el trabajador, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o en su caso mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo. Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las siete y las veintidós horas.

Jornadas a tiempo parcial:

Se establece para todo el personal auxiliar de ayuda a domicilio, una jornada mínima semanal, según lo expuesto a continuación:

- Ayuntamiento de Madrid: Treinta horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral, salvo las jornadas especiales contempladas en este artículo, y las jornadas de sábados, domingos y festivos
- Otras localidades: Veinticinco horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral, salvo las jornadas especiales contempladas en este artículo, y las jornadas de sábados, domingos y festivos.
- Turno de tarde: Veinte horas de jornada mínima semanal en cómputo trimestral (tanto para Madrid capital como para las demás localidades).

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos y festivos que podrán ser partidas.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será la indicada anteriormente, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características, requieran jornadas inferiores, en cuyo caso la duración mínima de la jornada será de doce horas.

La flexibilidad de las jornadas a tiempo parcial no podrá exceder cada día de la media correspondiente a su jornada semanal en más de un 7 por 100 de dicha jornada semanal, salvo la realización de horas extras o complementarias.

Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de mañana tendrán como horario de entrada el comprendido entre las siete y las diez horas y como límite máximo de salida a las diecisiete horas.

Las jornadas a tiempo parcial incluidas en turno de tarde tendrán como horario de entrada el comprendido entre las quince y las dieciocho horas y como límite máximo de salida las veintidós horas.

Las jornadas a tiempo parcial destinadas a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán en horario diurno, es decir entre las siete y las veintidós horas.

No tendrán la consideración de jornadas a tiempo parcial, a efectos de este artículo, las jornadas especiales reguladas en el último párrafo del mismo.

Jornadas a tiempo parcial con contrato indefinido:

Los trabajadores 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 podrá realizar por trimestre y que no excederá del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Las Empresas informarán a la RLT sobre las horas complementarias realizadas. La RLT y las Empresas se reunirán para valorar el acuerdo por novaciones al alza de los contratos a tiempo parcial existentes.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 por 100 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.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro del parte de trabajo de la auxiliar. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará a la auxiliar el día anterior a su realización, salvo situaciones de urgencia sobrevenida en el propio día de su realización, en las que no sea posible la comunicación el día anterior.

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

La fórmula de abono de la hora complementaria se establece de la siguiente forma:

— Bruto anual del S. base más el plus Convenio y , antigüedad sí procede/ total horas anuales de trabajo.

Jornadas especiales:

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

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinada, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

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

Art. 20. *Cambio de turno.*—Tendrán preferencia para el cambio de turno dentro de su grupo, el personal que acredite mayor antigüedad. Cuando se produzca una vacante, la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de las solicitudes presentadas hasta la fecha, e informará de la trabajadora que accede al nuevo turno.

Art. 21. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de 31 días o parte proporcional, según tiempo trabajado para todo el personal afectado por el presente Convenio, y se disfrutarán entre el 1 de julio y el 1 de octubre comenzando los días 1 de julio, 1 de agosto y 1 de septiembre, distribuido proporcionalmente en cada mes según grupos. El reparto de los turnos de vacaciones se elaborarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador este podrá disfrutar sus vacaciones o parte de ellas fuera del período establecido. En períodos quincenales, su disfrute se contará del día 1 al 15 o bien del 16 al 30 del mes correspondiente, ambos inclusive. En períodos inferiores a quince días las vacaciones no comenzarán en festivos, domingos o días de descanso iniciándose el cómputo el día hábil siguiente, salvo los trabajadores que presten sus servicios en estos días.

En todo caso el período anual de disfrute de vacaciones quedará fijado con dos meses de antelación exponiendo los turnos en el tablón de anuncios de la empresa.

Capítulo III

Modificaciones, suspensión y extinción de la relación laboral

Art. 22. *Adscripción del personal.*—1. Al término de la concesión de una contrata de ayuda a domicilio, y siempre y cuanto, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadoras/es en activo que presten sus servicios en dicho distrito o pueblo con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- Trabajadoras/es que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el distrito o pueblo objeto de subrogación con anterioridad a la

suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

- c) Trabajadoras/es que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d) Trabajadoras/es de nuevo ingreso que se hayan incorporado al distrito o pueblo dentro de los tres últimos meses, siempre y cuando se hayan incorporado simultáneamente al distrito o pueblo y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a tres meses en el distrito o pueblo, seguirán perteneciendo a la empresa cesante.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehacientemente y documentalmente, por la empresa saliente a la entrante en el plazo de quince días, anteriores a la finalización del servicio, mediante los documentos que se detallan a continuación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social así como una declaración jurada de la empresa cesante de igual situación.
- Certificación en la que deberá constar: Apellidos y nombre del trabajador/a, domicilio, número de teléfono que voluntariamente haya dado el trabajador a la Empresa, DNI, número de la seguridad social, tipo de contrato, antigüedad, jornada y horario, fecha de disfrute de las vacaciones y conceptos retributivos no incluidos en convenio, y cualquier otra condición o pacto individual o colectivo que afecte a la relación laboral.
- Fotocopias de las nóminas y TC-1 y TC-2, de cotización a la Seguridad Social, de los tres últimos meses.
- Fotocopia de los contratos de trabajo.
- Documentación acreditativa de la situación de excedencia, incapacidad transitoria, interinidad o situación análoga de los trabajadores/as que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes de los trabajadores durante su mandato (tanto miembros del comité de empresa como delegados/as de personal o miembros de la sección sindical), la empresa entrante, respetará las garantías sindicales establecidas en los artículos 68.a), 68.b) y 68.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados/as de personal o los miembros del comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes de los trabajadores a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes de los trabajadores no exceda del que pudiera corresponder a la plantilla, en caso de discrepancia se acudirá a la comisión paritaria.

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

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

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

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

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

La empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará a los trabajadores, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina según el caso.

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

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal de los trabajadores, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El trabajador/a percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica o de cualquier clase. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria

Art. 23. *Licencias.*—Licencias retribuidas:

Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días hábiles en caso de nacimiento de hijos/as, enfermedad, o intervención quirúrgica grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Para asistir o acompañar a hijos menores de dieciséis años a médicos especialistas, previa justificación, se dispondrá de diez horas anuales.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable.
- Cuatro días de asuntos propios al año, uno de los cuales será designado por la empresa; estos días no necesitan justificación.
- El tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen, o acumulado su disfrute conforme a lo recogido en el artículo 25 de este convenio.

En el supuesto de adopción, si el hijo/a adoptado/a es menor de nueve meses se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

Se incluye con derechos a estos permisos las parejas que convivan de modo marital y estable y así lo hayan acreditado a la empresa.

Licencias no retribuidas:

Podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses en un período de dos años.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a su solicitud.

Excepcionalmente y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a quince días de duración.

En todo caso en lo no expuesto en el presente Convenio, se respetará lo establecido en la legislación laboral vigente.

Art. 24. *Excedencias.*—Excedencia voluntaria:

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Dicha excedencia se solicitará por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación por escrito por parte de la empresa dentro de los cinco días hábiles posteriores a la solicitud.

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

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

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo, después de agotada la anterior.

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

- Designación o elección de un cargo público.
- El personal que sea elegido para un cargo sindical de ámbito provincial o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial para todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación en los treinta días naturales siguientes una vez que cese el cargo, que deberá ser comunicada por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de reincorporación.

Excedencia especial por maternidad y cuidados familiares:

- **Excedencia especial por maternidad:** El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de una categoría especial.

Una vez transcurrido dicho plazo de reserva y tras su solicitud de ingreso no existiera vacante en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

- **Excedencia cuidado de familiares:** También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Art. 25. Reducción de jornada por motivos familiares.—1. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, la mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se podrá acumular el disfrute del permiso de lactancia de treinta minutos, a petición de la trabajadora realizada a la empresa con anterioridad a la reincorporación de su baja maternal, en los días de jornada que correspondan en cada caso.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores mujeres u hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período del disfrute del permiso de lactancia de la reducción de jornada previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo IV

Régimen económico

Art. 26. *Pago de la nómina.*—El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo de estar el dinero a disposición del trabajador como máximo el tercer día hábil de cada mes.

En caso de abonarse por cheque o talón se efectuará el abono el primer día de cada mes o el anterior a este, si fuera festivo o víspera de festivo.

Art. 27. *Conceptos salariales.*—Incremento de los conceptos económicos:

En los años 2014 y 2015, no se producirá incremento salarial.

A partir del 1 de octubre de 2016 se establece una subida salarial del 1,2 por 100 en todos los conceptos salariales.

1. Salario base: El salario base será para cada categoría el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como Anexos para cada uno de los años de vigencia.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

2. Antigüedad: Se establece una cantidad lineal de 23,18 euros por trienio, desde 1 de enero de 2014 hasta 30 de septiembre de 2016, para jornada completa y proporcionalmente para jornadas inferiores. A partir del 1 de octubre de 2016 se establece una cantidad, de acuerdo con la subida salarial de 1,2 por 100, de 23,45 euros para jornada completa y proporcionalmente para jornadas inferiores. Este concepto se percibirá en las pagas mensuales y en las pagas extras.

3. Plus convenio: Las empresas abonarán un plus de convenio por día trabajado, consistente en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales anexas. Por cada día de ausencia, excepto en vacaciones, licencias retribuidas y crédito horario sindical, será descontada la parte proporcional del mismo en relación a los días de prestación laboral del mes. Para el caso de los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente en este plus.

4. Plus de fines de semana y festivos: Desde el 1 de enero de 2014 y hasta el 30 de septiembre de 2016 las empresas o entidades abonarán un plus para aquellas auxiliares del servicio de ayuda a domicilio contratadas para fines de semana y festivo, con una jornada de veinte horas semanales en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores, en una cuantía mensual de 127,80 euros brutos. A partir del 1 de octubre de 2016 se establece una cuantía de acuerdo con la subida salarial de 1,2 por 100 de 129,33 euros para una jornada de veinte horas semanales en cómputo trimestral, y proporcional a jornadas inferiores.

Este plus será de aplicación para las nuevas contrataciones y para aquellas trabajadoras que habiendo sido contratadas para prestar servicios en fines de semana y festivos, con anterioridad a la fecha de publicación de este convenio, así, lo acuerden con su empresa, siempre y cuando no ven las condiciones que vinieran disfrutando anteriormente por el plus de fines de semana y festivos. Si los trabajadores no vinieran percibiendo mejora alguna por su trabajo de fines de semana y festivos, estarán regulados con las mismas condiciones que el personal de fines de semana y festivos de nuevo ingreso.

El plus de fines de semana y festivos se creará en cada empresa y se abonará a cada trabajador/a a partir del momento en que la retribución total del trabajador en cómputo anual, sea igual o inferior a la establecida en convenio por todos los conceptos.

Art. 28. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal afectado a este convenio percibirá, en proporción a la jornada las pagas extraordinarias denominadas “de verano” y “de Navidad”, en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad.

Se establece una tercera paga cuyo abono tendrá lugar en el mes de octubre con los mismos conceptos salariales que las pagas de verano y Navidad.

Se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

- Paga de verano: 15 de julio. Aquellos trabajadores/as que su período de disfrute vacacional sea en el mes de julio se les garantizará el cobro total de esta paga el día 30 de junio en concepto de anticipo cuando así lo solicite el trabajador/a.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.
- Paga de octubre: 30 de octubre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán para:

- Paga de verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de octubre: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Aquellos trabajadores que causen baja antes de 31 de diciembre se regularizará su liquidación en el sentido de descontar el adelanto de aparte proporcional del pago de la extra de octubre no devengado.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde exista acuerdo de devengo en período inferior al aquí establecido, este seguirá aplicándose.

Art. 29. *Plus de transporte.*—Se abonará con carácter extrasalarial con independencia de la jornada realizada, un plus de transporte en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa. Por cada día de ausencia, excepto en licencias retribuidas y crédito horario sindical, se descontará la parte proporcional del mismo.

Cuando para la realización del servicio sea necesario la utilización del vehículo propio del trabajador/a para el desplazamiento entre municipios, se le abonará al/la trabajador/a la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Art. 30. *Anticipo.*—Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo mensual de 100 por 100 del salario devengado en el momento de la petición.

Capítulo V

Prevención de riesgos laborales

Introducción al capítulo de prevención

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz a los trabajadores/as frente a dichos riesgos.

Art. 31. *Comisión sectorial de seguridad y salud.*—Se creará una comisión Sectorial de Salud Laboral cuya composición será paritaria, 4 representantes por la parte empresarial y 4 representantes por la parte social que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales así como, el análisis de los riesgos laborales que afecten a la actividad del sector y las medidas preventivas de los mismos.

La comisión podrá proponer los planes de prevención sectoriales, determinar la formación que haya que impartirse en materias de prevención, establecer el cuadro y naturaleza de las revisiones específicas que han de llevarse a cabo.

La comisión estará integrada por ocho miembros, deberá constituirse en un plazo de tres meses desde la firma del presente convenio y, formarán parte de la misma de forma paritaria, las organizaciones firmantes, a razón de cuatro miembros por cada representación, sindical y empresarial. En esta comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de la constitución de la comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que se regula su funcionamiento.

En este calendario deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones integrantes de dicha comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Art. 32. Ropa de trabajo.—Las/os auxiliares de ayuda a domicilio dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de las siguientes prendas: Batas, guantes de aseo personal y guantes de ayuda a hogar.

Igualmente, las empresas quedan obligadas a facilitar a las/os trabajadoras/es los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, ateniéndose a la legislación vigente en materia de prevención.

Art. 33. Salud laboral.—Los/las trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de los/las trabajadores/las frente a los riesgos laborales.

Con objeto de salvaguardar el derecho de la salud de los/las trabajadores/as y como medidas de prevención de primer orden en este sector se observan las siguientes:

- a) Se informará a cada trabajador/a 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 usuarios se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- c) En caso de discrepancias, el comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención, emitirán informe al respecto.
- d) Referente a la realización de compras al usuario, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al/ a la trabajador/a, tendrá fijado un máximo de kilos que serán establecidos por el comité de seguridad y salud o en su caso por los delegados/as de prevención conjunto con la empresa.
- e) Control y seguimiento en los domicilios que entrañen riesgo para los/las trabajadores/as como son: domicilios en estado de parasitación, animales incontrolados, riesgo de incendios y explosiones, riesgo de derrumbes, etcétera.
- f) Ante una situación conflictiva grave entre usuario y auxiliar, la empresa pondrá los medios necesarios de inmediato para que esta situación no continúe.
- g) El/la trabajador/a deberá prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.
- h) Cuando se ponga en peligro grave la integridad tanto física como psíquica de los/las trabajadores/as, la empresa tomará las medidas necesarias para que de inmediato y sin dilación se erradique el riesgo.
- i) Formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen.

El/la trabajador/a informará al responsable de la empresa y a los delegados/as de prevención acerca de cualquier situación que por motivos razonables entrañen un riesgo en relación a los anteriormente citados o a otros que surjan.

Los/las trabajadores/as que presten servicios a usuarios con enfermedades infecto-contagiosas, serán informados/as por la empresa de las medidas preventivas que habrán de observar a fin de evitar cualquier riesgo de contagio.

Se informará a los delegados/as de prevención de los casos y situaciones que impliquen riesgo para los/las trabajadores/as, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los Riesgos laborales inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, de acuerdo con lo que establezca la legislación en cada momento.

En lo no aquí previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de riesgos laborales.

Art. 34. *Protección de la maternidad.*—1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

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

Art. 35. *Vigilancia de la salud.*—Anualmente, cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para todos los/las trabajadores/as incluidos en el presente convenio acorde con su categoría y grupo profesional. Las empresas procurarán que dicha revisión se efectúe en tiempo de trabajo.

Por el tipo de servicio a realizar y siempre que existan causas objetivas se podrá solicitar un reconocimiento urgente.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Del resultado global de las revisiones se dará cuenta al comité de seguridad y salud o delegados/as de prevención.

Con carácter voluntario la empresa facilitará la administración de una vacuna contra la gripe en el mes de septiembre. De igual modo, se facilitará una vacuna contra la hepatitis.

Art. 36. *Delegados/as de prevención.*—Dada la importancia que ambas partes reconocen a la prevención de accidentes laborales se incluye en este convenio la articulación de los comités de seguridad y salud.

En las empresas cuya plantilla supere los 50 trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto por la legislación vigente en esta materia y en este convenio, según la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores/as: Dos delegados/as.
- De 101 a 500 trabajadores/as: Tres delegados/as.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro delegados/as.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores/as: Cinco delegados/as.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores/as: Seis delegados/as.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores/as: Siete delegados/as.
- De 4.001 en adelante: Ocho delegados/as.

Las empresas de menos de 50 trabajadores/as, tendrán un delegado/a de prevención con las mismas competencias que un miembro del comité de seguridad y salud.

Se considera tiempo efectivo de trabajo sin imputación del crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los/las trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Capítulo VI

Complementos

Art. 37. *Incapacidad temporal.*—Accidente laboral o enfermedad profesional:

- En el caso de IT por accidente laboral o enfermedad profesional se abonarán el 100 por 100 de los conceptos retributivos, desde el primer día.

Enfermedad común o accidente no laboral:

- En el caso de IT por enfermedad común y accidente no laboral, se establece un complemento en metálico desde el decimosexto día en adelante, hasta completar el 100 por 100 de todos los conceptos salariales.

Estos complementos se respetarán siempre que las prestaciones de la Seguridad Social se mantengan en los porcentajes actuales, en cuyo caso será revisado por la comisión mixta paritaria.

En las situaciones de IT no se producirá el descuento en las pagas extras.

Art. 38. *Maternidad.*—A partir del primer día de la baja por maternidad la trabajadora percibirá el 100 por 100 de la base reguladora, según se establece en el artículo 133 quáter de la Ley General de Seguridad Social de 20 de junio de 1994.

En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso retribuido de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el caso de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Art. 39. *Jubilación parcial.*—Ambas partes se remiten en esta materia a la Normativa vigente.

Art. 40. *Seguro colectivo de accidentes.*—La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadoras/es por cuantía 15.025,30 euros en caso de muerte o invalidez permanente, total o absoluta ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Art. 41. *Formación.*—Se suscribe en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente a la fecha de firma del presente Convenio, en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

En el plazo de tres meses a partir de la firma de este convenio, se constituirá la comisión territorial de formación de convenio que estará compuesta al 50 por 100 por las partes firmantes del convenio, comunicando su constitución a los organismos que proceda.

La comisión territorial de formación de convenio, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones que le correspondan en orden a favorecer la formación continua de las diversas categorías incluidas en este convenio, tendrá como objetivo prioritario adecuar y actualizar al sector a las necesidades que el propio sector demanda.

Para ello orientará su actividad a promover la implantación generalizada del certificado de profesionalidad, bien a través de formación reglada o bien a través de acreditación profesional por experiencia, respetando las diversas formas organizativas a través de planes de empresa, sectoriales o agrupados que en cada caso se consideren más convenientes, determinando los criterios en cuanto a contenido, duración, modo de realización de los cursos, etcétera. Asimismo, realizará la valoración permanente de las necesidades originadas por la adecuación constante a la realidad del sector y las nuevas tendencias emergentes del mismo.

La comisión territorial de formación del convenio establecerá las normas para la aplicación de los permisos individuales de formación, ateniéndose al indicado Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Capítulo VII

Derechos de la representación colectiva

Art. 42. *Representantes de los trabajadores.*—Las/os trabajadoras/es tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o sea, delegadas/os de personal o comité de empresa.

- a) Cada uno de los miembros de dichos órganos dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
 - De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
 - De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
 - De más de 750 trabajadores: 40 horas.
- b) Podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, podrán fijar un tablón de anuncios habilitado por la empresa para comunicaciones de carácter laboral y sindical, dentro de los locales de la empresa.
- c) Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del convenio colectivo y de los modelos TC-1, TC-2 de cuotas de cotización de la Seguridad Social del último mes.
- d) A petición escrita de los comités de empresa o delegados/as de personal podrán acumularse las horas de los Representantes Legales de los Trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, a estos efectos se sumarán las horas mensuales de todos los miembros multiplicado por doce.
- e) Las/os delegadas/os de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Art. 43. *Competencias.*—El comité de empresa y las/os delegadas/os de personal tendrán las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, y evolución probable del empleo de la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de las plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas.

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

1.8. Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigencia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 44. Capacidad y sigilo profesional.—1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y/o las/os delegadas/os de personal observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3, y 4 del apartado 1 del artículo anterior aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial a todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 45. Derecho de reunión.—Los trabajadores de la misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por las/os delegadas/os de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadoras/es no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o las/os delegadas/os de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y el orden del día y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de locales, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Art. 46. *Sección sindical*.—Los trabajadores tendrán derecho a constituirse en sección sindical tal y como viene establecido en la LOLS, siendo sus competencias las establecidas en la misma.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Art. 47. *Faltas*.—Las/os trabajadoras/es podrán ser sancionadas/os por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de las/os trabajadoras/es, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta tres faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.

b) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo de dos a tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta del respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
8. 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.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible la no realización de un servicio al usuario.
12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo, que repercute gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes Penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Art. 48. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

De toda sanción grave y muy grave se dará copia a los representantes de los trabajadores en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador. En faltas leves se dará conocimiento en el plazo de setenta y dos horas a partir de la recepción del trabajador.

El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

Art. 49. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y 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.

Capítulo IX

Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 50. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—Las empresas respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores conforme determine la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Para el resto de empresas la elaboración de planes de igualdad será voluntaria.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igual-

dad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

En todo caso en lo no expuesto en el presente Convenio, se respetará lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades y Conciliación Familiar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La presente disposición transitoria se aplicará exclusivamente durante el proceso de transferencia de competencias, que afectará únicamente a los usuarios/beneficiarios del SAD clasificados como grado I de dependencia, de las Entidades Locales incluidas en el ámbito territorial del presente Convenio Colectivo a la Administración Autonómica. La misma obligará a todas las empresas/entidades y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación funcional y territorial del presente convenio colectivo.

Cuando como consecuencia del indicado proceso se produzca una disminución de alcance (baja de usuario/os) en un contrato administrativo que tenga por objeto la gestión de un SAD, cuya titularidad corresponda a una Entidad Local, de las señaladas en el párrafo anterior, y una ampliación de alcance (alta de usuario/os) en un contrato administrativo cuya titularidad corresponda a la Administración Autonómica, operará el mecanismo subrogatorio entre las empresas/entidades titulares de los contratos administrativos afectados y sus trabajadores en los términos que se indiquen en esta disposición.

No procederá la aplicación de esta disposición cuando la transferencia de las competencias sobre los indicados usuarios (grado I dependencia) no lleve aparejada la correspondiente asignación presupuestaria por parte de la Administración Autonómica a favor de la Entidad receptora de la competencia.

A efectos de determinar el número de horas a subrogar por la Empresa titular del contrato administrativo cuyo alcance se amplía se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

El alcance de la subrogación vendrá determinado por el número de horas establecido en el PIA de la persona declarada dependiente Grado I, por la Comunidad de Madrid, en la Empresa/Entidad de destino, siempre y cuando las horas reconocidas en dicho PIA sea igual o menor que el número de horas reconocido, en su día, por la Entidad Local. En el caso de que el PIA asignado sea superior en horas a las reconocidas por la Entidad Local el alcance de la subrogación será exclusivamente por el número de horas reconocidas por esta última (Entidad Local).

Una vez determinado el número de horas de atención a usuarios se aplicará un coeficiente corrector del 8 por 100 que determinará el número de horas de jornada a subrogar.

Los trabajadores concretos a subrogar, se determinarán, con independencia de la modalidad de su contrato laboral, de conformidad con los criterios siguientes:

La empresa saliente, elaborará un listado que comprenda a todo el personal con la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio adscritos al contrato administrativo con disminución de alcance, con expresión de la fecha de antigüedad de cada trabajador y lo ordenará en orden descendente, de mayor a menor antigüedad. Se excluirán en todo caso aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos de antigüedad que se especifican en el artículo 22, del presente Convenio, ya que estos no se considerarán subrogables.

Los trabajadores con la categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, miembros de la RLT, de la entidad cesante en el servicio se integrarán en las listas y formarán parte del colectivo a subrogar en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa. No obstante los indicados trabajadores podrán hacer uso del Derecho a permanecer en su puesto de trabajo, no siendo subrogados.

Atendiendo al número de trabajadores a subrogar con la categoría Profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, se elegirá alternativamente, un trabajador del comienzo y otro del final de la lista, hasta completar el número total a subrogar.

La empresa saliente responderá de la plena adecuación a la realidad de la lista, de forma que, si se acreditase que existe falsedad en aquella antes de hacerse efectiva la incorporación de los trabajadores a la empresa entrante, la empresa saliente, perderá el derecho a subrogar personal; y si se acreditase después de producirse tal incorporación, la empresa en-

trante, podrá reclamar a la saliente los daños y perjuicios, y la eventual responsabilidad penal, que dicha falsedad le hubiese producido.

El personal de coordinación (coordinador/a y ayudantes de coordinación) serán subrogables en función de los ratios fijados por los contratos administrativos de la Administración Autonómica.

Para la interpretación de la presente disposición transitoria se reunirá, una vez al mes la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y ello sólo durante el tiempo necesario para la valoración del Grado I y su incorporación efectiva al SAD dependiente de la Administración Autonómica. A las reuniones indicadas de la Comisión Paritaria acudirá de manera inexcusable un Representante de la Administración Autonómica con competencia en materia de Dependencia.

El Organismo de la Administración Autonómica competente en materia de Dependencia remitirá dentro de los diez primeros días de cada mes a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo la relación de PIA con asignación de SAD que será efectivo el día 1 del mes siguiente. Recibido la relación se procederá a convocar a la Comisión Paritaria dentro de los siete días naturales siguientes a los efectos establecidos en la presente Disposición Transitoria.

TABLA SALARIAL SAD 2013 (desde 01/07/2013 hasta 30 de septiembre de 2015)

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	SALARIO BRUTO ANUAL
RESPONSABLE COORDINACIÓN	1.990,00		48,83	30.387,13
COORDINADOR/A	1.246,25	101,59	83,37	20.829,90
AYUDANTE COORDINACIÓN	1.014,62	84,83	49,03	16.776,59
JEFE ADMINISTRACIÓN	1.381,43	84,69	48,97	22.276,40
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.175,72	84,46	49,01	19.188,43
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	865,79	84,90	49,06	14.545,31
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (J. Completa 36,30h)	865,79	84,90	49,06	14.545,31

TABLA SALARIAL SAD (desde 01/10/2015 hasta 30 de septiembre de 2016)

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	SALARIO BRUTO ANUAL
RESPONSABLE COORDINACIÓN	1.990,00		48,83	30.387,13
COORDINADOR/A	1.246,25	101,59	83,37	20.829,90
AYUDANTE COORDINACIÓN	1.014,62	84,83	49,03	16.776,59
JEFE ADMINISTRACIÓN	1.381,43	84,69	48,97	22.276,40
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.175,72	84,46	49,01	19.188,43
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	865,79	84,90	49,06	14.545,31
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (J. Completa 36h.)	865,79	84,90	49,06	14.545,31

TABLA SALARIAL SAD (a partir de 1 de octubre de 2016 con subida salarial del 1,2%)

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE (15)	PLUS CONVENIO (12)	PLUS TRANSPORTE (11)	SALARIO BRUTO ANUAL
RESPONSABLE COORDINACIÓN	2.013,88	-	49,42	30.751,82
COORDINADOR/A	1.261,21	102,81	84,37	21.079,94
AYUDANTE COORDINACIÓN	1.026,80	85,85	49,62	16.978,02
JEFE ADMINISTRACIÓN	1.398,01	85,71	49,56	22.543,83
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO	1.189,83	85,47	49,60	19.418,69
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	876,18	85,92	49,65	14.719,89
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO (J. Completa 36h)	876,18	85,92	49,65	14.719,89

(03/23.066/15)

