



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO  
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2859

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo SECTORIAL DE AYUDA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000715012004).

Visto el Texto del Convenio Colectivo SECTORIAL DE AYUDA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000715012004), suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a la central sindical U.G.T., cuyo periodo de vigencia comprende del 1/01/2023 al 31/12/2025, presentado en fecha 21/05/2023, subsanado en fecha 1/06/2023 a requerimiento de esta Subdirección Provincial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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 Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección Provincial,

## ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Subdirección Provincial de Trabajo, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 2 de junio de 2023. La Subdirectora Provincial de Trabajo. Ana Maurel Garcés.

## II CONVENIO COLECTIVO AYUDA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Provincia de Huesca, formada por la parte empresarial; por los Representantes de la Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilios (ASADE) y por parte de los trabajadores; por representantes organización sindical de UGT; se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y representación suficiente para la negociación del presente convenio, por cuanto que ostentan, en todo caso, los requisitos necesarios establecidos en el vigente Real Decreto-Ley 2/2015 de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdan:

### CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Artículo 1. Partes que conciertan el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

Artículo 4. Ámbito personal.

Artículo 5. Ámbito aplicación temporal.

Artículo 6. Denuncia.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Artículo 8. De los arbitrajes.

Artículo 9. Ingreso.

Artículo 10. Plazas vacantes.

Artículo 11. Calendario laboral.

Artículo 12. Vacaciones.

Artículo 13. Condiciones de trabajo.

Artículo 14. Clasificación y funciones de los grupos profesionales.

Artículo 15. Teléfono para la coordinación permanente de los servicios. Artículo 16. Promoción profesional.

Artículo 17. Jornadas y horarios.

Artículo 18. Horas festivas y horas nocturnas.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Artículo 20. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 21. Pago de nóminas y conceptos retributivos.

Artículo 22. Tablas salariales.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Artículo 24. Anticipos.

Artículo 25. Protección de la maternidad.

Artículo 26. Revisión médica periódica.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Artículo 28. Seguridad y Salud laboral.

Artículo 29. Incapacidad Laboral.

Artículo 30. Seguro colectivo de vida.

Artículo 31. Formación.

Artículo 32. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de los trabajadores.

Artículo 34. Contratación.

Artículo 35. Asistencia Jurídica.

Artículo 36. Derechos sindicales.

Artículo 37. Cláusula de descuelgue.

Artículo 38. Jubilación anticipada.

Artículo 39. Régimen disciplinario

Artículo 40. Tramitación y prescripción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

ANEXO I. Tablas retribuciones

Artículo 1. Partes que conciertan el presente convenio.

El presente convenio es suscrito por la parte empresarial, por ASADE (Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilios) y por la parte social, por la central sindical UGT. Las partes se reconocen expresamente legitimación representativa 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 aquellas personas físicas o jurídicas que, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente, tengan la condición de empleadoras y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente, siempre y cuando se dediquen aquéllas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en toda la Provincia de Huesca y a todas las empresas que presten Servicios de Ayuda a Domicilio en dicha Provincia.

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 los trabajadores o el tipo jornada que cumplan, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores vigente y en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 5. Ámbito aplicación temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el día siguiente a la publicación del mismo en el BOPHU hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias en las que las partes hayan acordado un periodo de vigencia distinto.

Artículo 6. Denuncia.

El presente convenio no precisa de denuncia expresa llegado a su término, sin perjuicio de la vigencia establecida para alguna de sus partes. Las partes de su contenido que sean normativas se mantendrán convenio colectivo, tanto para los empleadores, como para los que contrataran posteriormente, por vez primera, a través de subrogación o por cualquier otra fórmula. Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de dos meses desde que la iniciativa sea tomada por algunas de ellas.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este convenio o para determinar el convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la comisión paritaria del mismo, que estará compuesta por dos miembros de cada parte firmante del presente convenio, y que serán designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente convenio y en el plazo de quince días desde su publicación. Dicha comisión tendrá

como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse en los contenidos señalados en los acuerdos sobre arbitrajes laborales vigentes en cada momento en todo Aragón o en Huesca. Dicho trámite se reconoce como obligatorio y previo al ejercicio de las acciones que cupieran a las partes. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria de sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes al de la fecha del escrito de convocatoria. Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquellos que estén representados por otro miembro de la comisión, a través de escrito al efecto en que se hace referencia a la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido de voto. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.

#### Artículo 8. De los arbitrajes.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), que afecten a los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los Agentes Sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de Aplicación.

#### Artículo 9. Ingreso.

El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente convenio. La empresa adjudicataria repartirá las horas de prestación de servicios, asegurando a la plantilla su jornada habitual sin ningún tipo de reducción de su horario laboral por orden de antigüedad. En caso de necesitar más personal se podrán efectuar nuevas contrataciones. Para cubrir nuevos servicios y siempre que sea compatible con los servicios que actualmente viene desempeñando el trabajador, antes de realizar nuevas contrataciones, la empresa ofertará a la plantilla existente con contratos parciales, la posibilidad de aumentar su jornada laboral hasta las 39 horas semanales que contempla el convenio. Si voluntariamente no desean aumentar su jornada se procederá a nuevas contrataciones. Se hará por orden de antigüedad.

#### Artículo 10. Plazas vacantes.

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión o suspensión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador, sean cualesquiera las causas que la motiven. Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio.

En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares

o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que el antiguo trabajador. En cualquier caso, tendrán preferencia quienes hayan tenido un reconocimiento administrativo o judicial de un derecho de reincorporación o ampliación de jornada. En supuestos de incapacidad temporal del trabajador o de suspensión de la relación laboral, el puesto de trabajo será cubierto internamente por la duración de tal situación, siempre y cuando subsistan los servicios a ser prestados.

#### Artículo 11. Calendario laboral.

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral y de vacaciones, que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborables del año y los períodos vacacionales orientativos, para que el trabajador pueda conocer las fechas de vacaciones con al menos dos meses de antelación.

#### Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones al año.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, preferentemente en los meses de junio, julio y agosto, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios.

Para proceder a la elección de vacaciones y sólo en caso de no lograr un acuerdo previo, se realizará un sorteo que determine qué trabajador o trabajadores comienzan la elección de dichos turnos. En años posteriores se tendrá en cuenta el sorteo realizado con anterioridad para privilegiar a quienes resultaron menos favorecidas en aquél, estableciendo las rotaciones que se estimen adecuadas.

Los trabajadores podrán cambiar entre ellos los turnos de vacaciones debiendo comunicarlo a las empresas al objeto de asegurar, en todo caso, de igual manera, la prestación del servicio y el correcto cómputo de jornadas correspondientes a cada trabajador.

#### Artículo 13. Condiciones de trabajo.

Los trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infecciosas contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio.

De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información a los delegados de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente. Cuando surja un problema entre trabajador y usuario, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las

medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores o usuarios, a ser posible, del mismo distrito. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores. Cautelarmente, no se realizará prestación de servicios a usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia.

Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que la movilidad la realicen dos personas.

#### Artículo 14. Clasificación y funciones de los grupos profesionales.

Los grupos 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.

#### Funciones.

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

Grupo I: Coordinador. Ayudante coordinación.

Grupo II: Psicólogo. Logopeda. Educadores. Fisioterapeutas. Trabajador social. Otras.

Grupo III: Jefe administrativo. Oficial administrativo de 1.ª Oficial administrativo de 2.ª Auxiliar administrativo.

Grupo IV: Auxiliar de ayuda a domicilio.

- Coordinador de servicios: Trabajador con la titulación precisa y suficiente, cuya función consiste en la organización, dirección y supervisión operativas del trabajo realizado por el personal auxiliar, atención y apoyo al mismo, atención del teléfono móvil y la prestación directa de los servicios propios de su titulación a los correspondientes usuarios. A tal efecto se establece una ratio para los servicios de ayuda a domicilio (en los que los coordinadores de servicios serán preferentemente trabajadores sociales), en concepto de norma de calidad de obligado cumplimiento, que supone la existencia de un trabajador social por cada 100 usuarios, siempre que la atención semanal a los mismos sea de trescientas horas. Serán funciones de ellos la realización de los informes precisos sobre la marcha de los servicios. 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.

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

Son funciones concretas de esta categoría la realización de los cuadrantes de seguimiento e incidencias, la previsión de suplencias a efectuar, la comunicación de variaciones y otros datos del personal auxiliar y de los usuarios, la recogida de datos

para la facturación, el abono de nóminas y el análisis de la productividad y otras funciones similares.

- Las funciones de los trabajadores comprendidos en el grupo II, especialistas, serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.
- Las funciones desempeñadas por los trabajadores comprendidos en el grupo III administración, serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes.
- Auxiliares de ayuda a domicilio: Para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizada por la entidad contratante de tales servicios. La descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:
  - a. Trabajos generales de atención en el hogar: Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.
  - b. Trabajos de atención personal: Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

#### Artículo 15. Teléfono para la coordinación permanente de los servicios.

Las empresas sujetas a este Convenio deberán garantizar la comunicación gratuita de los auxiliares con los coordinadores poniendo a disposición de los auxiliares los medios necesarios a tal efecto. La finalidad de esta disposición será la de facilitar la comunicación entre los auxiliares y la empresa para informar de las sustituciones de los servicios en situaciones urgentes o especiales. La no utilización de los medios dispuestos por las empresas para este fin no generará obligación de compensación de la empresa a la auxiliar.

#### Artículo 16. Promoción profesional.

Cuando se produzcan vacantes en alguna categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir implique una cualificación, nivel de estudios o requisitos profesionales determinados, que estén en posesión de personal de la empresa que ejerza funciones propias de una categoría profesional inferior, se establecerá el sistema de promoción profesional adecuado para que se garantice dicha cobertura con trabajadores ya existentes en la empresa. Tal sistema preservará la igualdad de oportunidades que cumplan los requisitos precisos. El sistema de promoción será consensuado con la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 17. Jornadas y horarios.

Se establece una jornada laboral de 1.755 horas anuales con una media de 39 horas semanales de trabajo efectivo, que serán distribuidas, preferentemente, de lunes a viernes, en horario de 08.00 a 15:48, sin perjuicio de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer determinados servicios. Los trabajadores que deseen voluntariamente trabajar festivos, sábados y domingos, podrán ampliar su jornada de trabajo. En el caso que



la plantilla actual no desee ampliar su horario y jornada, la empresa, podrán contratar personal sólo para esa ampliación de jornada.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario, como las empleadas en desplazamientos, a partir del primer usuario y hasta el último, independientemente de la jornada continuada o no. El primer y último desplazamiento del día no será superior a 15 minutos. Lo que exceda de ese tiempo será tiempo efectivo de trabajo. Igualmente será efectivo de trabajo el tiempo dedicado a funciones de coordinación y control. Si la jornada realizada es completa y su prestación es continuada, en los términos que marca el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de 15 minutos. El descanso que corresponda para jornadas inferiores y continuadas sólo será considerado como tiempo efectivo de trabajo y, por consiguiente, retribuido cuando así se establezca en cada empresa. Las empresas podrán señalar otros tipos de jornada que permitan cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de éstos en las jornadas establecidas con anterioridad, previa consulta e información con las representantes de los trabajadores.

Como consecuencia del exceso o defecto que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad anual. Para posibilitar la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará vía SMS, al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Al objeto de dar la posibilidad de recuperarlas en base a la anterior, la fecha tope para las horas será el 31 de enero del año siguiente. Mensualmente la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la situación con respecto al régimen horario de los trabajadores.

#### Artículo 18. Horas festivas y horas nocturnas.

Las horas que sean trabajadas en horario que, de acuerdo a la legislación vigente, sea nocturno, si tal condición no está implícita en la categoría profesional o puesto de trabajo, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de, al menos, un 25%. El horario comprendido en los catorce festivos especiales del calendario laboral será retribuido con un incremento del salario base ordinario de un 50%. Este incremento del 50% del salario base ordinario, reconocido para los 14 festivos, se reconoce también para los domingos respectivos de las semanas con esos 14 festivos.

#### Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se suprimirán totalmente. Únicamente en supuestos inevitables y teniendo en cuenta la imprescindibilidad de la prestación del servicio, se podrán realizar horas extraordinarias. Dichas horas serán retribuidas con un incremento del 75% del salario por hora ordinaria de trabajo. El incremento de las horas extraordinarias realizadas en festivos o domingos será del 150% del salario sobre la hora ordinaria. En caso de no ser remuneradas se compensarán en tiempo de descanso retribuido en los mismos porcentajes.

#### Artículo 20. Licencias, permisos y excedencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de la correspondiente remuneración en los siguientes supuestos.

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando se requiera desplazamiento, el plazo será de cinco días. La hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad también dará lugar a esos tres días, o cinco si hay desplazamiento. El permiso de tres días por nacimiento de hijo se extiende al caso de adopción o acogimiento legal.
- Un día por los motivos expuestos en el punto anterior cuando el parentesco sea de tercer grado.
- Un día por boda de hijos, hermanos, padres, cuando la misma coincida con el horario laboral. Por el tiempo preciso indispensable para la asistencia de Consultorios médicos siendo justificadas por escrito con parte facultativo.
- Se establece un permiso retribuido de 12 horas en cómputo anual para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas con posterior justificación acreditativa de la visita.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización realizada en cualquiera de los centros dependientes del Servicio Aragonés de Salud y mutualidades adscritas a la administración pública, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La persona trabajadora que necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días a disfrutar dentro de los siete días siguientes al hecho causante.
- Cuatro días para asuntos propios, que se disfrutarán a lo largo del año natural y se podrán fraccionar, con acuerdo individual entre empresa y trabajador.
- El tiempo imprescindible para la realización de técnicas de preparación al parto para las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes.
- Cualesquiera otros que se reconozcan legal o contractualmente. Todas las horas de ausencia al trabajo no justificadas fehacientemente podrán descontarse de los emolumentos que perciba el trabajador.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El trabajador que cuente con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo entre 7 días y 3 meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez al año. Asimismo, este derecho estará limitado por la disponibilidad de la empresa, siendo ésta en última instancia la que decida sobre su concesión. En caso de que la empresa lo deniegue deberá justificarlo por escrito. En todo caso, se establece que no podrá coincidir más del 20% de la plantilla con derecho a este permiso.
  
- Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un período de tiempo comprendido entre cuatro meses

y cinco años, con derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Cuando exista causa prevista legalmente, de suspensión del contrato de trabajo (ejercicio de funciones sindicales o de cargo público electo, etc.), el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto mientras duren las causas señaladas, debiendo comunicar a la empresa su reincorporación dentro del mes siguiente a la cesación de la causa que motivase la excedencia.

#### Artículo 21. Pago de nóminas y conceptos retributivos.

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal, por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo estar el dinero a disposición del trabajador como máximo el cuarto día del mes siguiente al devengo.

Conceptos retributivos.

1. Salario base: de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas.
2. Plus de transporte: de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas. Para el resto de jornadas este plus será abonado proporcionalmente a la jornada trabajada. No se abonará en el mes de vacaciones.
3. Kilometraje: se establece un plus de kilometraje, a razón de 0,24 €, para todos aquellos trabajadores que tengan que realizar servicios utilizando su propio vehículo de transporte.
4. Plus de coordinación: se establece un plus de guardias de 11 mensualidades, un importe de 80€ al mes proporcional a la jornada realizada.
5. Plus de nocturnidad: se establece un plus de nocturnidad con un incremento del salario base ordinario de un 50%.
6. Los días de Noche Buena y Noche Vieja, tendrán la consideración de festivo a partir de las 15:00 horas.
7. Plus de permanencia en la empresa: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la empresa. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en el presente convenio correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso de categoría superior determinará la actualización de dicho complemento.
8. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 4% sobre el salario base para cada trienio. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa siempre que ésta se haya producido a partir del 19 de mayo de 2001. Para los trabajadores que prestaban sus servicios anteriormente a dicha fecha, la fecha a computar para tener derecho al plus de permanencia en la empresa, será desde el 19 de mayo de 2001.
9. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la empresa, en todo caso, se computará el tiempo de

vacaciones y licencias retribuidas de incapacidad temporal y excedencia especial, así como la excedencia maternal con el tope máximo de un año.

10. Prima de asistencia: se generará anualmente y por periodos comprendidos entre el 01 de diciembre y el 30 de noviembre del siguiente año. Se pagará en el mes de diciembre y consistirá en un pago único de 150 €. El devengo será anual y el derecho a percepción será por su totalidad, una vez al año, cada año, y sin que pueda prorratearse este derecho o pago para fracciones inferiores al año natural, para las cuales no estaría concebido. Entrará en vigor desde 01 de diciembre de 2026. Para tener derecho a ella, será requisito imprescindible que el trabajador no haya faltado al trabajo, aún cuando fuese justificadamente, ningún día, salvo las ausencias de los representantes sindicales, motivadas por el ejercicio de su cargo. Únicamente en ausencias de baja maternal, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro y se abonará la parte proporcional de la prima anual al tiempo trabajado.

11. El cuadro de ausencias acarrea la pérdida de la prima anual de asistencia con arreglo a la siguiente tabla de cobro: 0 ausencias: 150€ 1 ausencia: 75€ 2 o más: 0€

#### Artículo 22. Tablas Salariales

Las tablas salariales correspondientes a los ejercicios 2023, 2024 y 2025 son las del anexo I, con las siguientes consideraciones

Desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya firma del contrato para la prestación de servicios entre contratante y entidad gestora del servicio, se realice una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOPHU. No son aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación y, aunque se produzcan posteriormente a la misma.

Desde el día 1 de enero de 2024, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya firma del contrato para la prestación de servicios entre contratante y entidad gestora del servicio, se realice una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOPHU. No son aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación, aunque se produzcan posteriormente a la misma.

Desde el día 1 de enero de 2025, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo únicamente para aquellas actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya firma del contrato para la prestación de servicios entre contratante y entidad gestora del servicio, se realice una vez publicado el presente convenio colectivo en el BOPHU. No son aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a dicha publicación, aunque se produzcan posteriormente a la misma.

Desde el día 1 de diciembre de 2025, serán aplicables las tablas que se hacen constar en el Anexo I respecto de dicho nuevo periodo para todas las actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio independientemente de la situación contractual, entre contratante y entidad gestoras del servicio.

#### Artículo 23. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de carácter semestral que serán abonadas por importe del promedio de las nóminas percibidas en los seis meses anteriores.

Paga de Verano: devengo del 1 de enero al 30 de junio. Fecha de pago: día 15 del mes de junio.

Paga de Navidad: devengo del 1 de julio al 31 de diciembre. Fecha de pago: día 15 del mes de diciembre.

Paga de beneficios: Se establece una tercera paga denominada de beneficios. Cuyo importe viene determinado en el Anexo I. La misma tendrá devengo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre, iniciándose el devengo de la misma a la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa, de forma proporcional a su contratación. Dicha paga se prorrateará a lo largo del año.

#### Artículo 24. Anticipos.

Las empresas estarán obligadas, previa solicitud escrita y motivada, a conceder un anticipo correspondiente al 100% del salario devengado en el momento de la petición.

#### Artículo 25. Protección de la maternidad.

A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible. Después del período de baja o de licencia por maternidad, los trabajadores tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores. Al respecto de la lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en cada momento.

Durante el período de cambio de servicios por embarazo, la trabajadora no realizará horas extraordinarias, ni turno de fines de semana o nocturno, ni atenderá casos codificados como de enfermedad infecto-contagiosa, conservando la retribución íntegra que viniese percibiendo por éstos u otros conceptos, salariales o no.

#### Artículo 26. Revisión médica periódica.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de

trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

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

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

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

#### Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas entregará dos uniformes cada año. Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

#### Artículo 28. Seguridad y Salud laboral.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con el carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

#### 2.- Participación del personal:

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

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

2.c Delegado o delegada sectorial de prevención: Se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, hasta 5 delegados o delegadas sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio colectivo. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo. En ningún caso, las actuaciones de estos delegados y delegadas sectoriales de prevención prevalecerán sobre las de los delegados y delegadas de prevención de las empresas. Donde no se hubiesen designado delegados y delegadas de prevención en el ámbito empresarial, los delegados y delegadas sectoriales asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, delegados y delegadas de prevención los delegados y delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas.

2.d La Comisión Paritaria asume las competencias reflejadas en este apartado del Convenio, del cual emanarán las directrices para las comisiones de las comunidades autónomas. Durante la vigencia del convenio colectivo realizará estudios sobre los riesgos laborales en el conjunto de los sectores regulados en el convenio colectivo,

que servirán como base para establecer medidas encaminadas a favorecer unas mejores condiciones laborales.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.
- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representación unitaria o sindical del personal.
- Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
  - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
  - Participación en los servicios de prevención.
  - Evaluación de los factores de riesgo.
  - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
  - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica
  - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
  - Estudio de epidemiología laboral.
  - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
  - Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

Artículo 29. Incapacidad Laboral.



La empresa mejorará las prestaciones de la Seguridad Social en caso de incapacidad laboral por Accidente de Trabajo o Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, siempre que se produzcan los siguientes requisitos.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional el trabajador percibirá el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja. El trabajador percibirá, durante el primer proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común, habido durante el año natural, el 90% de su base de cotización.

Durante el segundo y tercer procesos el trabajador percibirá el 85% de su base de cotización. Durante el cuarto proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común y los siguientes que pudieran acontecer durante el año natural, el trabajador percibirá exclusivamente la prestación de la Seguridad Social. Lo anterior únicamente será de aplicación a aquellos trabajadores que tengan derecho, según la legislación vigente, a percibir de la seguridad social la prestación por incapacidad temporal.

#### Artículo 30. Seguro colectivo de vida.

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de 22.904,42 euros para el caso de muerte, y 29.448,54 euros en caso de invalidez permanente absoluta, derivados de enfermedad profesional o accidente de trabajo, por toda la vigencia del convenio. Para cada año se llevará a cabo un incremento del seguro de vida y de invalidez permanente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

#### Artículo 31. Formación.

La formación, entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores del sector es un objetivo prioritario. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a constituir un consejo de formación para el sector de ayuda a domicilio y asumir el contenido íntegro de los acuerdos nacionales de formación continua vigentes en cada momento.

#### Artículo 32. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación de los trabajadores.

Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio o cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente convenio, se establece que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente a la gestión del servicio, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos, así como los derechos de la representación legal de los trabajadores, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos).

De lo anterior, la subrogación empresarial, se excluyen los trabajadores con una antigüedad inferior a tres meses en la prestación del servicio, siempre y cuando su entrada en la empresa no se deba a la sustitución de otro trabajador o a un incremento objetivo de la cantidad de trabajo, horas de prestación o número de usuarios del servicio que se hubiera producido.

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente convenio y, naturalmente, de la Administración adjudicadora) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará, en el supuesto de que ésta no se la hubiera facilitado, y comunicara a la comisión paritaria del presente convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente.

De no cumplir con los antedichos requerimientos y comunicaciones quedará automáticamente subrogada en la totalidad de la plantilla de la anterior empresa concesionaria de la gestión. La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación acreditativa de la condición de sus trabajadores (en su caso, fotocopias simples de los contratos laborales vigentes); los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales), antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existente (usuarios atendidos, jornada, horario, sistema de vacaciones en vigor, etc.); relación de especiales circunstancias de los trabajadores (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc.); documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones a la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior, en un plazo no superior a cinco días naturales.

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cesen en la prestación de los servicios objeto de la contrata administrativa.

El derecho a la continuidad laboral de los trabajadores no se pierde de no existir una suspensión de los servicios prestados superior a seis meses.

La empresa saliente en la contrata deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha. Asimismo se recomienda que la liquidación de las vacaciones no disfrutadas por el período trabajado con la empresa saliente se realice entre las empresas, con el fin de no producirse duplicidades o carencias de cotización. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de lo anteriormente preceptuado no exime a la entrante de la subrogación en los derechos y obligaciones de los trabajadores ahora reconocidos. Las partes firmantes del presente convenio pactan que lo dispuesto en el presente artículo sea de aplicación desde el momento de su firma.

### Artículo 33. Contratación

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades de contratación establecidas legalmente en cada momento.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión negociadora se podrá reunir para proceder a las adaptaciones oportunas.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos

a) Contrato por circunstancias de la producción.- Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte por empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrá una duración máxima de un año.

En el caso de que este contrato se concierte por una duración inferior a un año podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

La cobertura de las vacaciones se realizará a través de un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

También podrá formalizarse este tipo de contrato para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración limitada a un máximo de noventa días por cada año natural, de manera no continuada, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días las concretas situaciones.

b) Contrato para sustitución de persona trabajador.- Se podrá utilizar este tipo de contrato en los siguientes supuestos:

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

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

- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

c) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportiva del sistema educativo que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral

e) Contratos fijos discontinuos.- Atendiendo a las peculiaridades del sector, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán suscribir con sus personas trabajadoras contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

#### Artículo 34. Asistencia Jurídica.

La empresa garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores en procesos penales o civiles derivados de hechos que, ocurridos en los domicilios de los usuarios durante la jornada de trabajo establecida en su contrato laboral o durante la realización de las gestiones efectuadas fuera del domicilio con motivo y ocasión de su trabajo, y siempre tengan su origen en la relación del trabajador con el usuario del servicio.

A tales efectos la asistencia y defensa jurídica se garantizará desde que la empresa tuviera conocimiento de la interposición de acciones penales o civiles contra el trabajador, incluyéndose expresamente la asistencia letrada al detenido en las dependencias policiales, así como cualquier otra actuación y/o gestión extrajudicial que resulte precisa, con el consentimiento del trabajador.

Si en el proceso referido el trabajador fuese condenado por una acción u omisión culposa o dolosa, deberá reintegrar los gastos satisfechos por la empresa para la asistencia y defensa jurídica.

#### Artículo 35. Derechos sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa o sector se podrá promover por las organizaciones sindicales la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros de comité de empresa por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados pertenecientes al mismo sindicato. Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores designados por una organización sindical negociadora del presente convenio para participar en las reuniones oficiales de su mesa negociadora, así como de su comisión paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este convenio. Los delegados de prevención en empresas de más de 50 trabajadores podrán disponer de 10 horas mensuales para desarrollar su función, que serán independientes de las que disfruten como miembros del Comité de empresa o delegados sindicales.

#### Artículo 36. Cláusula de descuelgue.

Las tablas salariales señaladas en el presente convenio no serán de aplicación a las empresas cuya estabilidad económica se pusiera en peligro por esta aplicación, previa demostración objetiva y fehaciente en situaciones de déficit o pérdida ocasionadas en los dos años anteriores a la fecha de la solicitud del descuelgue. En ningún caso se podrá producir el antedicho descuelgue en aquellas empresas que posteriormente a la firma de este convenio y previa licitación pública hayan resultado adjudicatarias de la gestión de un servicio de ayuda a domicilio sostenido total o parcialmente con fondos públicos, al entenderse en este caso que su oferta es voluntaria y que les mantiene en la obligación de asumir los costes derivados del presente convenio. Todas las solicitudes de descuelgue deberán ser aprobadas por la comisión paritaria del presente convenio por unanimidad.

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

En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la comisión ad hoc.

Actas de proceso de negociación.

Documentación económica justificativa.

Acuerdo de inaplicación

Artículo 37. Jubilación anticipada.

La empresa se compromete a sustituir al trabajador que se jubile parcialmente reuniendo las condiciones establecidas en la norma de cotización aplicable en esta materia, por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo, al amparo de la modalidad de contrato de relevo, y cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación establecida legalmente.

La reducción de la jornada oscilará entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. Para ello será necesario que, supuesta la adecuación por parte de la Seguridad Social, el trabajador interesado ponga en conocimiento de la empresa su propósito de acogerse a dicha modalidad especial de jubilación con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que cumpla los requisitos establecidos en la norma de cotización vigente sobre Jubilación anticipada y con arreglo las disposiciones que la Ley General de la Seguridad Social establezca.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

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

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La falta del respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

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

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

C) Faltas muy graves:

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

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

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

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

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los

familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

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

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

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

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

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

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

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

14. La falta de disciplina en el trabajo.

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

16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.

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

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

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

20. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del estatuto de los trabajadores.

O) Sanciones.

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

Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días. Despido.

#### Artículo 39. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

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

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

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil sea el de matrimonio legal serán extensivas a las parejas que convivan desde un mínimo de un año y lo justifiquen mediante certificación de empadronamiento

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En el supuesto de la no aplicación de las tablas salariales del anexo I, por no cumplirse todos los requisitos establecidos en el artículo 22, se aplicarán las tablas que venían siendo efectivas conforme a la publicación de 1 febrero de 2011 en el B. O. P. HU.- N.º 21.

ANEXO 1: Tablas retribuciones.

| AÑO 2023                            |       | 12       | 2          | 1          | 1               | 11      |           |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------|---------|-----------|
| CATEGORÍA                           | GRUPO | SB MES   | PAG EXT X2 | PAGA BENEF | PAGA S. LORENZO | PL TPIE | TBA 2023  |
| Coordinador                         | I     | 1.557,32 | 1.557,32   | 1.557,32   | 150,00          | 63,91   | 24.212,71 |
| Ayudante Coordinación               | I     | 1.246,73 | 1.246,73   | 1.246,73   | 150,00          | 63,91   | 19.553,89 |
| Especialista - Titulados Superiores | II    | 1.656,06 | 1.656,06   | 1.656,06   | 150,00          | 63,91   | 25.693,93 |
| Titulación Media                    | III   | 1.336,65 | 1.336,65   | 1.336,65   | 150,00          | 63,91   | 20.902,78 |
| Jefe de Administración              | III   | 1.643,05 | 1.643,05   | 1.643,05   | 150,00          | 63,91   | 25.498,78 |
| Oficial Administrativo              | III   | 1.420,75 | 1.420,75   | 1.420,75   | 150,00          | 63,91   | 22.164,28 |
| Auxiliar de Administración          | III   | 1.173,01 | 1.173,01   | 1.173,01   | 150,00          | 63,91   | 18.448,04 |
| Auxiliar de Ayuda a Domicilio       | IV    | 1.172,94 | 1.172,94   | 1.172,94   | 150,00          | 63,91   | 18.447,01 |



| AÑO 2024                            |       | 12       | 2          | 1          | 1               | 11     |           |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------|--------|-----------|
| CATEGORÍA                           | GRUPO | SB MES   | PAG EXT X2 | PAGA BENEF | PAGA S. LORENZO | PL TPE | TBA 2024  |
| Coordinador                         | I     | 1.588,46 | 1.588,46   | 1.588,46   | 150,00          | 65,18  | 24.693,97 |
| Ayudante Coordinación               | I     | 1.271,66 | 1.271,66   | 1.271,66   | 150,00          | 65,18  | 19.941,97 |
| Especialista - Titulados Superiores | II    | 1.689,19 | 1.689,19   | 1.689,19   | 150,00          | 65,18  | 26.204,81 |
| Titulación Media                    | III   | 1.363,39 | 1.363,39   | 1.363,39   | 150,00          | 65,18  | 21.317,84 |
| Jefe de Administración              | III   | 1.675,92 | 1.675,92   | 1.675,92   | 150,00          | 65,18  | 26.005,75 |
| Oficial Administrativo              | III   | 1.449,17 | 1.449,17   | 1.449,17   | 150,00          | 65,18  | 22.604,56 |
| Auxiliar de Administración          | III   | 1.196,47 | 1.196,47   | 1.196,47   | 150,00          | 65,18  | 18.814,02 |
| Auxiliar de Ayuda a Domicilio       | IV    | 1.196,40 | 1.196,40   | 1.196,40   | 150,00          | 65,18  | 18.812,95 |

| AÑO 2025.                           |       | 12       | 2          | 1          | 1               | 11     |           |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------|--------|-----------|
| CATEGORÍA                           | GRUPO | SB MES   | PAG EXT X2 | PAGA BENEF | PAGA S. LORENZO | PL TPE | TBA 2025  |
| Coordinador                         | I     | 1.619,73 | 1.619,73   | 1.619,73   | 150,00          | 66,46  | 25.177,01 |
| Ayudante Coordinación               | I     | 1.296,60 | 1.296,60   | 1.296,60   | 150,00          | 66,46  | 20.330,06 |
| Especialista - Titulados Superiores | II    | 1.722,47 | 1.722,47   | 1.722,47   | 150,00          | 66,46  | 26.718,11 |
| Titulación Media                    | III   | 1.390,16 | 1.390,16   | 1.390,16   | 150,00          | 66,46  | 21.733,46 |
| Jefe de Administración              | III   | 1.708,93 | 1.708,93   | 1.708,93   | 150,00          | 66,46  | 26.515,01 |
| Oficial Administrativo              | III   | 1.477,65 | 1.477,65   | 1.477,65   | 150,00          | 66,46  | 23.045,81 |
| Auxiliar de Administración          | III   | 1.219,90 | 1.219,90   | 1.219,90   | 150,00          | 66,46  | 19.179,56 |
| Auxiliar de Ayuda a Domicilio       | IV    | 1.219,82 | 1.219,82   | 1.219,82   | 150,00          | 66,46  | 19.178,36 |

| AÑO 2025, DESDE 01/12/2025          |       | 12       | 2          | 1          | 1               | 11     |           |
|-------------------------------------|-------|----------|------------|------------|-----------------|--------|-----------|
| CATEGORÍA                           | GRUPO | SB MES   | PAG EXT X2 | PAGA BENEF | PAGA S. LORENZO | PL TPE | TBA 2025  |
| Coordinador                         | I     | 1.620,23 | 1.620,23   | 1.620,23   | 150,00          | 66,49  | 25.184,84 |
| Ayudante Coordinación               | I     | 1.297,10 | 1.297,10   | 1.297,10   | 150,00          | 66,49  | 20.337,81 |
| Especialista - Titulados Superiores | II    | 1.722,97 | 1.722,97   | 1.722,97   | 150,00          | 66,49  | 26.725,91 |
| Titulación Media                    | III   | 1.390,66 | 1.390,66   | 1.390,66   | 150,00          | 66,49  | 21.741,19 |
| Jefe de Administración              | III   | 1.709,43 | 1.709,43   | 1.709,43   | 150,00          | 66,49  | 26.522,87 |
| Oficial Administrativo              | III   | 1.478,15 | 1.478,15   | 1.478,15   | 150,00          | 66,49  | 23.053,65 |
| Auxiliar de Administración          | III   | 1.220,40 | 1.220,40   | 1.220,40   | 150,00          | 66,49  | 19.187,30 |
| Auxiliar de Ayuda a Domicilio       | IV    | 1.220,32 | 1.220,32   | 1.220,32   | 150,00          | 66,49  | 19.186,21 |