

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.421

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Servicio de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (código de convenio 50003085012001), suscrito el día 8 de febrero de 2019, de una parte por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio (AEMSAD), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Empleados de los Servicios Públicos de UGT y CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 9 de febrero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 12 de febrero de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DE CONVENIO

Artículo 1.º *Partes que conciertan el presente convenio.*

El presente convenio está suscrito de una parte por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio de Aragón (AEMSAD) y de otra por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT Aragón y CC.OO. de Construcción y Servicios de Aragón.

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

Artículo 2.º *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 aquellas (las empleadoras) a la prestación de las denominadas actividades de servicios de ayuda a domicilio. Los mencionados servicios vienen comprendidos, exclusivamente, en la División 88 (actividades de servicios sociales sin alojamiento) de la clasificación nacional de actividades económicas, Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, sin que sea de aplicación el presente convenio a aquellas empresas que presten servicios en locales, residencias o centros de cualquier tipo y que esporádicamente realicen algún servicio en el domicilio de los usuarios.

Artículo 3.º *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente convenio es de carácter provincial, correspondiente a la provincia de Zaragoza.

Artículo 4.º *Ámbito personal.*

El presente convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el artículo 2.º, sea cual fuere el grupo profesional de los trabajadores o el tipo de 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.

El presente convenio forma un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituido por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro.

Artículo 5.º *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial correspondiente y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. Aquellas cláusulas específicas donde se contenga una vigencia distinta a la mencionada anteriormente tendrán efecto desde el momento que en ellas se fije.

Artículo 6.º *Denuncia.*

El presente convenio no precisa de denuncia expresa llegado a su término.

Este convenio se considerará prorrogado en tanto no sea sustituido por otro. Las partes de su contenido que sean normativas mantendrán una vigencia indefinida en tanto en cuanto no sean dispuestas en otro convenio colectivo, tanto para los empleadores como para los que contrataran posteriormente, por primera vez, a través de subrogación o por cualquier otra fórmula.

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de un mes desde que la iniciativa sea tomada por alguna de ellas.

Artículo 7.º *Comisión paritaria.*

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de aplicación de este convenio o para determinar el convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la comisión paritaria del mismo, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estará compuesta por cuatro miembros de cada parte firmante del presente convenio, 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.

Ambas partes, con carácter general, convienen en someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo a su planteamiento ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberá resolver en el plazo de quince días desde la presentación de la solicitud a la comisión paritaria. Dicho trámite se reconoce como obligatorio y previo al ejercicio de las acciones que cupieran a las partes.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, las partes firmantes del presente convenio acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos sobre arbitraje y solución extrajudicial de conflictos.

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 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.

A efectos de comunicación con la comisión paritaria se establece la FSP-UGT Aragón (sito en calle Costa, 1, 1.ª planta, 50001 Zaragoza, correo electrónico: social@fspugaragon.es).

Artículo 8.º *De los arbitrajes.*

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA).

A tal efecto se pacta en el presente convenio la existencia de un órgano de arbitraje unipersonal, que actuará en todo aquello para lo que el presente convenio tenga relevancia, previa audiencia de los miembros de la comisión paritaria que esta

designe, y que serán, salvo decisión expresa en contrario, dos por la parte empresarial y dos por los trabajadores.

Artículo 9.º Ingreso.

El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de contratación y por lo dispuesto en el presente convenio. Los trabajadores serán solicitados preferentemente a las oficinas públicas de empleo.

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 laborales del año y los períodos vacacionales orientativos.

Artículo 12. Vacaciones.

Los firmantes del presente convenio pactan el siguiente sistema de distribución de las vacaciones.

1. Se garantiza que veintiún días naturales de vacaciones se disfruten en los meses de julio y agosto. Tales días serán contados por semanas completas de lunes a domingo, siendo coincidentes, en la medida de lo posible, con las quincenas de los mencionados meses.

2. Para proceder a la elección de vacaciones 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 favorecidos en aquel, estableciendo las rotaciones que se estimen adecuadas.

3. El resto de los días de vacaciones, ocho días hábiles, serán de libre disposición a lo largo del año, con las limitaciones cualitativas y cuantitativas que en cada empresa se establezcan y que sirvan para asegurar la debida prestación de servicios.

En el supuesto de fraccionamiento de los servicios a prestar entre varias empresas, se respetará el que cada trabajador disfrute simultáneamente de las vacaciones que le correspondan, en su caso, con la pluralidad de empresas para las que pasara a prestar servicios; a tal efecto predominarán, en caso de colisión, los turnos establecidos por la empresa que tengan un número mayor de trabajadores.

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 infectocontagiosas 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 la evitación de 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 especiales 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 profesional y funciones.*

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 requieren, pudiendo, en cualquier caso, las empresas establecer funciones análogas si las necesidades así lo aconsejan.

Grupo I. Dirección y coordinación.

Director de coordinación. Coordinador general. Coordinador. Ayudante de coordinación.

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

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

Grupo IV. Atención usuarios: Auxiliar de ayuda a domicilio.

Funciones: Las funciones desempeñadas por cada puesto se ajustarán en la medida de lo posible a las bases del concurso público que, en su caso, exista, con los contratos efectuados y con las normativas de todo tipo vigentes en cada momento.

Director de coordinación: Trabajador con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control generales del servicio, comprensiva de la relación general con la entidad contratante. Queda excluido de este puesto, por estarlo de la propia relación laboral, y de todo lo preceptuado en el presente convenio colectivo aquella persona que detente la propiedad o copropiedad de la empresa, desempeñe funciones inherentes a su titularidad o tenga poderes de carácter mercantil.

Coordinador general: Trabajador con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones serán, además de las propias del puesto de coordinador, la planificación, organización y control de un determinado distrito, unidad territorial, etc.

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 y la prestación directa de los servicios propios de su titulación a los correspondientes usuarios. 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 de coordinación: Son los trabajadores encargados de realizar el trabajo bajo la supervisión del correspondiente coordinador. Son funciones concretas de este puesto 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 la normativa vigente.

Auxiliares de ayuda a domicilio: Para delimitar las funciones del presente puesto 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.

Artículo 15. Promoción profesional.

Cuando se produzcan vacantes en algún grupo 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 un grupo profesional y/o puesto 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 16. Traslado de personal.

Cualquier trabajador podrá solicitar por escrito el cambio de distrito, pueblo, centro de trabajo, usuarios, jornada o turnos en los que esté asignado, exponiendo para ellos los motivos o circunstancias que lo justifiquen.

La empresa podrá disponer el cambio de trabajadores de un distrito, municipio, centro de trabajo, usuarios, jornada o turnos a otros, siempre y cuando existan necesidades reales del servicio o solicitudes motivadas de concretos usuarios que se estimen, estas últimas, como justificadas, aun cuando no tengan la entidad suficiente para ser sancionables desde el punto de vista disciplinario. De todo lo anterior se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores. El personal que haya solicitado, por su parte, un traslado tendrá preferencia para la permuta con el trabajador que se encuentre en la circunstancia antedicha. Se dará publicidad durante quince días en los tableros de anuncios existentes en los centros de trabajo de las solicitudes de traslado o permuta.

Artículo 17. Movilidad geográfica en casos de violencia de género.

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores/as las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores/as podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En todo caso se estará a la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 18. Jornadas y horarios.

Desde el 1 de enero de 2018 hasta la fecha de entrada en vigor de las nuevas contrataciones públicas y contratos privados que se liciten y/o se firmen desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, se mantendrá el mismo sistema de jornada y horarios aplicado hasta el momento.

Desde la fecha de entrada en vigor de las nuevas contrataciones públicas y contratos privados que se liciten y/o se firmen desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, y durante el resto de la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de treinta y nueve semanales (39 horas) y mil setecientas cincuenta y cinco horas (1.755 horas) en cómputo anual. En todos los años de vigencia del convenio colectivo, estas horas serán distribuidas, preferentemente, de lunes a viernes, sin perjuicio de que la prestación de los servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer determinados servicios. Aquellos trabajadores que voluntariamente deseen modificar la distribución de su jornada habitual podrán hacerlo mediante acuerdo con la empresa. Asimismo, desde la publicación del presente convenio colectivo los nuevos trabajadores contratados por las empresas tendrán una distribución de su jornada establecida en cada caso por las empresas en función de las necesidades del servicio (mañanas, tardes, festivos y fines de semana).

Las empresas del sector informarán a la representación legal de los trabajadores de las modificaciones de jornada y horarios que se acuerden con los trabajadores.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo imprescindible para desplazarse de un lugar de trabajo a otro, cuando la jornada sea continuada, y el tiempo destinado a funciones de coordinación y control. En todo caso, los excesos de jornada producidos en el mes serán compensados con días de descanso o retribuidos como horas extraordinarias siendo la opción a elección del trabajador.

En los puestos de trabajo que desarrollen funciones de auxiliar de ayuda a domicilio, la jornada real del trabajador/a considerada como tiempo de trabajo se calculará incrementando en un 10% las horas reales de prestación de servicios en el domicilio de los usuarios, comprendiendo aquí incluidos los conceptos y tiempos de desplazamiento entre los domicilios de los usuarios, coordinación, descanso y formación.

Para el resto de puestos de trabajo, si la jornada realizada es de treinta y nueve horas semanales y su prestación es continuada, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso retribuido de veinte minutos. El descanso que corresponda para jornadas inferiores y continuadas solo será considerado como tiempo efectivo de trabajo y, por consiguiente, retribuido cuando así se establezca en cada empresa.

No obstante lo anterior, se acuerda la realización de reuniones de coordinación trimestrales de una hora de duración, en las que la coordinadora correspondiente atenderá las posibles incidencias y puntos de mejora del servicio y entregará los equipos de protección individual. Esta hora trimestral será retribuida pero, en ningún caso, considerada como hora extraordinaria. El tiempo de coordinación quedará integrado en la distribución de la jornada detallada en el párrafo cinco del presente artículo.

A estas reuniones podrá asistir un representante de cada uno de los sindicatos presentes en los comités de empresa.

Artículo 19. *Complementos de nocturnidad y trabajo en domingos y festivos.*

Las horas que sean trabajadas en horario que de acuerdo a la legislación vigente sea nocturno, si tal condición no está implícita en el grupo profesional o puesto de trabajo, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de, al menos, un 30%.

El trabajo de las personas que, voluntariamente y dentro del cómputo semanal de horas que se establezca, se desarrolle en domingos y festivos, se retribuirá como incremento sobre el salario base ordinario y por cada una de ellas trabajadas, a razón de 4 euros/hora.

Festivos de especial significación: Por su especial significado, al personal que preste sus servicios durante Pilar (12 de octubre), Navidad (25 de diciembre) Año Nuevo (1 de enero) se le retribuirá complemento de 2 euros por hora trabajada en concepto de festivo de especial consideración.

Artículo 20. *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 90% del salario/hora ordinario.

Artículo 21. *Licencias, permisos y excedencias.*

1. Previo aviso y justificación, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo sin pérdida de la correspondiente remuneración en los siguientes supuestos:

—Quince días naturales en caso de matrimonio.

—Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se requiera desplazamiento, el plazo será de cuatro días. En el caso del permiso por fallecimiento en el tercer día del permiso se podrá hacer uso de una flexibilidad voluntaria, de forma que el disfrute del mismo podrá realizarlo dentro de los quince días siguientes al fallecimiento.

—Dos días por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se requiera desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

—Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

—Un día por los motivos expuestos en el punto anterior cuando el parentesco sea de tercer grado.

Quando las licencias o permisos anteriores se deban a enfermedad, hospitalización, la licencia o permiso correspondientes podrá disfrutarse en los quince días siguientes al hecho causante. No obstante, las fechas del disfrute deberán comunicarse a la empresa en el momento en que se produzca el hecho causante.

—Un día por boda de hijos, hermanos, padres, cuando la misma coincida con el horario laboral.

—Permiso de tres días retribuidos para tratamientos de fertilidad el resto de días necesarios para este supuesto serán con carácter no retribuido.

—El tiempo indispensable para la asistencia a pruebas médicas con sedación de familiares hasta primer grado, siendo justificadas por el facultativo.

—Permiso para atención a hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, igual o superior a un 33% de 10 horas anuales retribuidas para la asistencia a reuniones en los centros educativos especiales o sanitarios. Resto de tiempo necesario, el permiso será sin retribuir.

—Por el tiempo preciso indispensable para la asistencia a consultorios médicos, siendo justificadas por escrito con parte facultativo.

—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 que supongan el acceso a una titulación de carácter oficial.

—Dos días de libre disposición retribuidos. Como regla general, los días de libre disposición no podrán solicitarse en períodos establecidos como de vacaciones (de verano e invierno). Asimismo, se deberá solicitar su disfrute con una antelación mínima de siete días. Todo ello con la salvedad de las situaciones de urgencia y gravedad que puedan producirse. En cuanto a la organización del disfrute de los días de libre disposición, cada empresa acordará con los representantes de los trabajadores el régimen más adecuado con el objeto de no entorpecer el servicio.

—El trabajador que cuente con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un permiso sin sueldo entre quince días y dos meses. Su solicitud y concesión se realizarán por escrito. Durante ese tiempo se mantendrá la cotización a la Seguridad Social de acuerdo a la base mínima correspondiente. Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez en períodos de tres años.

—Cualesquiera otros que se reconozcan legal o contractualmente.

2. Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un período de tiempo comprendido entre tres meses y tres años, con derecho a reserva del puesto de trabajo y a la automática reincorporación. Este puesto de trabajo será cubierto con una nueva contratación mientras continúe tal excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por

N o r m a

naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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. 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, 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, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

En todo caso se estará a la normativa legal vigente en cada momento.

4. Cuando exista causa de suspensión del contrato de trabajo por las causas fijadas legalmente (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 al cese de la causa que motivase la excedencia.

5. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género por sentencia judicial tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

• Todas las licencias reconocidas en el presente convenio son de aplicación a las parejas de hecho, inscritas en registro público.

Artículo 22. 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 primer día hábil del mes siguiente al devengo. Las nóminas se facilitarán mensualmente a cada trabajador.

Las nóminas y el certificado de retenciones serán enviados por correo al domicilio de cada trabajador.

Conceptos retributivos:

1. Salario base, de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas.

2. Plus de Convenio: Se establece un plus de convenio que se configura de la siguiente forma:

1. Concepto y cuantía: Se trata de un complemento salarial, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de ayuda a domicilio, encuadrados en todos los grupos profesionales del presente Convenio.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus mensual por la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa al presente convenio, o

la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un/a trabajador o trabajadora equivalente a jornada completa. Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio.

2. Compensación y absorción: Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica que retribuya las circunstancias descritas con anterioridad, dichas retribuciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus, total o parcialmente según corresponda.

3. Regulación transitoria: El pago del referido plus de convenio se aplicará desde la entrada en vigor de los nuevos contratos, conciertos, convenios y licitaciones tanto públicos como privados que se liciten o se firmen desde el día siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

3. Plus de transporte, de acuerdo a las tablas salariales anexas. Este plus, en defecto de prueba o pacto en contrario, será abonado íntegramente con independencia de la jornada realizada. Tendrá naturaleza extrasalarial. Las cantidades señaladas en tablas salariales engloban los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y entre, en su caso, los distintos lugares de prestación de este. En cualquier caso, si el importe de ese plus fuera inferior al coste de transporte público que para el trabajador suponen los antedichos desplazamientos, la empresa deberá asumir la diferencia o facilitar el precio del medio de transporte público.

4. Plus de permanencia en la empresa: El cómputo de dicha permanencia se iniciará el día de la incorporación del trabajador. No obstante, para los trabajadores incorporados con anterioridad al 1 de enero de 1997 la fecha de inicio del cómputo será esta última. Una vez completado el primer cuatrienio (1 de enero de 2001) se abonará un plus, que supondrá para todas las categorías profesionales la cantidad de un 1,75% del salario base. Este plus será abonado también en las pagas extraordinarias.

A fecha 31 de diciembre de 2004, todas las trabajadoras consolidarán el importe correspondiente al plus de permanencia que vinieran percibiendo en ese momento, más la parte proporcional del cuatrienio que estuviera devengado en dicha fecha, en la cantidad del 1,75% del salario base del año 2004, según las tablas definitivas para dicho año. Esta cantidad se consolidará como complemento ad personam no siendo compensable ni absorbible, y revalorizable en la misma cuantía que el resto de conceptos retributivos. Este complemento se abonará desde el 1 de enero de 2005 y será abonado también en las pagas extraordinarias.

El día 1 de enero de 2005 se iniciará un nuevo cómputo de permanencia por cuatrienios sin limitación. Una vez completado el primer cuatrienio (1 de enero de 2009) se abonará un plus de permanencia al precio de 16 euros brutos mensuales para la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio y de 20 euros brutos mensuales para las categorías de coordinador, coordinador general y director a jornada completa. Las jornadas inferiores lo percibirán de forma proporcional. Se percibirá también en las pagas extraordinarias.

5. Kilometraje. Los trabajadores que realicen desplazamientos por cuenta de la empresa con vehículo propio percibirán en concepto de kilometraje la cantidad por kilómetro recorrido que se establezca cada año como importe exento de tributación en el Reglamento del Impuesto de Rendimiento de las Personas Físicas.

6. Cuantos otros pluses se establezcan expresamente por razón de la penosidad del puesto de trabajo, por el trabajo nocturno, en días festivos, mejoras empresariales, etc.

Las partes firmantes se comprometen para futuras negociaciones colectivas a pactar los porcentajes de incremento sobre el conjunto de las retribuciones, salariales o extrasalariales, que los trabajadores perciban en cada empresa aun cuando sus niveles retributivos de partida fueren distintos.

Las empresas se comprometen a poner a la exclusiva disposición de los trabajadores, una línea telefónica gratuita para la comunicación de incidencias que afecten directamente al servicio.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, con devengo de carácter semestral, serán de mensualidad completa. La base para su cálculo será el promedio de

las nóminas percibidas en los seis meses anteriores y se abonarán en las siguientes fechas.

Día 15 del mes de junio y día 15 del mes de diciembre. No obstante lo anterior, cuando la relación laboral sea previsiblemente de corta duración o alguna de las partes lo vea conveniente, dichas pagas extraordinarias se prorratearán con las mensuales ordinarias.

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 a 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.

Se amplía de forma retribuida el permiso por maternidad en dos semanas adicionales. En los casos de partos prematuras se amplía de forma retribuida en otras dos semanas adicionales.

Después del período de baja o de licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores.

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

El personal, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de manera que el disfrute de los días de descanso correspondientes al total de horas de lactancia acumuladas se realice consecutivamente a la baja maternal.

En el supuesto de adopción, si la hija o hijo es menor de doce meses se entenderá con los mismos derechos enunciados en el párrafo anterior.

En concepto de ayuda a la natalidad por nacimiento de hijo/a o adopción se abonará una paga de 100 euros.

Artículo 26. Revisión médica periódica.

Con carácter anual, las empresas organizarán una revisión médica de la plantilla, que tendrá carácter voluntario y gratuito para los trabajadores. Se realizará la revisión médica al personal que periódicamente realiza las sustituciones y que formen parte de las bolsas de trabajo en cada empresa, siempre que hayan trabajado un año acumulado dentro de los últimos cinco. Dicha revisión estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores desempeñan. El tiempo dedicado a la revisión será retribuido.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán dos uniformes de trabajo al principio del año, uno de invierno y otro de verano, sin previa devolución de los uniformes usados. El resto de los equipos de protección serán entregados en las reuniones de coordinación trimestrales.

Artículo 28. Seguridad y salud laboral.

El trabajador tendrá derecho a la protección eficaz de su integridad física y psíquica y a la puesta en práctica de las medidas de prevención de riesgos y accidentes y medidas higiénicas y de salud que conlleve su prestación del servicio para la empresa sea cual fuere el lugar de trabajo de realización de sus servicios. Dichas medidas de prevención las evaluará y las estudiará el comité de salud laboral.

En las empresas de la provincia de Zaragoza de más de cincuenta trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, compuesto por.

- De 50 a 100 trabajadores: Dos delegados.
- De 101 a 500 trabajadores: Tres delegados.
- De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro delegados.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: Cinco delegados.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: Seis delegados.

Y un delegado más por cada mil trabajadores o fracción. Las empresas de la provincia de Zaragoza con menos de cincuenta trabajadores tendrán un delegado de

prevención, con las mismas competencias señaladas legalmente al comité de seguridad y salud.

Se considerarán tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al correspondiente crédito horario, las reuniones del comité de seguridad y salud, así como el tiempo 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 y otras normativas que la sustituyan o complementasen.

El comité de seguridad y salud laboral conocerá de la evolución del absentismo laboral derivado de contingencias comunes y profesionales.

a) Fondo de contingencias profesionales. Como máximo a los tres meses de la publicación de este convenio, se creará con cargo a la empresa un fondo destinado a la atención de los gastos en que hayan tenido la necesidad de incurrir los trabajadores de la empresa por gastos derivados directamente de situaciones de enfermedad profesional o accidente de trabajo padecidos por los mismos, en los siguientes términos:

Durante la vigencia del convenio colectivo cada empresa destinará la cantidad de 4.500 euros al año en una prevención proactiva de dichas contingencias.

La gestión de esta cantidad se realizará en el seno del comité de seguridad y salud, que establecerá los criterios de asignación de la misma. Se atenderán con dicha cuantía, en la medida de las posibilidades y con los criterios de prioridad públicos que se fijen por el comité de seguridad y salud, las solicitudes de trabajadores de la empresa por gastos debidamente justificados y derivados directamente de situaciones de enfermedad profesional y accidente de trabajo padecidos por los solicitantes, tales como medicamentos comprados o rehabilitaciones profesionales pagadas una vez recibida el alta para continuar con el tratamiento del daño a la salud todavía no reparado, el coste del cuidado retribuido prestado a favor del trabajador o de los menores o incapacitados de hecho (ancianos, etc.) a cargo del trabajador accidentado durante el período de baja o en los tiempos de rehabilitación, y gastos análogos.

b) La formación y la información en materia de prevención de riesgos al trabajador serán previas a la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, entendiéndose por tal la asignación de casos con riesgos conocidos distintos de los que afrontaba hasta entonces el trabajador, aun en las situaciones en las que la trabajadora no sea de nuevo ingreso en la empresa.

Asimismo, la formación en materia de prevención de riesgos laborales de su puesto de trabajo a las trabajadoras recién incorporadas se realizará antes de finalizar su período de prueba.

c) Asignación de personal específico para la atención de casos con enfermedades infectocontagiosas. Siempre que la entidad contratista (pública o privada), a través de su Servicio de Prevención, comunique al Servicio de Prevención de la empresa la existencia de usuarios infectocontagiosos, la empresa asignará las trabajadoras precisas para la atención de los casos correspondientes a usuarios con este tipo de enfermedades. Esta circunstancia será comunicada al comité de seguridad y salud.

Las auxiliares de ayuda a domicilio que presten sus servicios en domicilios de usuarios con este tipo de enfermedades lo harán con carácter voluntario y contarán con la formación e información suficiente sobre los riesgos a afrontar y las medidas de prevención a adoptar, así como la forma de actuar en caso de accidente biológico y otras posibles situaciones de emergencia.

Para la creación de este equipo de auxiliares se tendrá en cuenta de forma prioritaria a aquellas personas que actualmente estén prestando este tipo de casos. En la medida en que continúen existiendo casos de estas características, estos serán asignados a las personas integrantes del equipo.

La prestación del servicio por parte de las trabajadoras en domicilios de usuarios con enfermedades infectocontagiosas supondrá la percepción de un complemento salarial específico no consolidable de un 15% bruto sobre el salario base de la auxiliar. Este plus no será compensable ni absorbible con los aumentos de convenio. Dicho complemento salarial computará a efectos de vacaciones, pagas extraordinarias, horas extraordinarias y movilidad funcional por decisión empresarial o situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia.

En caso de no existir los suficientes usuarios de atención específica para completar su jornada, las auxiliares de ayuda a domicilio adscritas a este servicio verán

completada la misma con la atención a usuarios genéricos del servicio de ayuda a domicilio, percibiendo por dichas horas de prestación el salario ordinario.

En la medida en que estos usuarios específicos causen baja, se reducirá el complemento percibido por la auxiliar, hasta dejar de percibirse en caso de no prestar servicio a ningún usuario de estas características.

Si alguna trabajadora se hubiera quedado sin casos de estas características, tendrán un derecho preferente a la hora de asumir nuevos casos que pudieran surgir.

Artículo 29. *Incapacidad laboral.*

A partir del 1 de enero de 2001 la empresa mejorará las prestaciones de la Seguridad Social en caso 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 el trabajador percibirá el 100% del salario 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 salario desde el primer día de la baja.

Durante el segundo y tercer proceso el trabajador percibirá el 85% de su salario desde el primer día de la baja.

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.

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio, el promedio de absentismo respecto del año anterior disminuyese en tres puntos se abonará a aquellos trabajadores con un solo proceso de incapacidad temporal, o ninguno, durante un año, un premio por disminución del absentismo de 48 euros brutos no consolidables. Salvo que el absentismo disminuya un punto más, en cuyo caso los trabajadores con un solo proceso de incapacidad temporal o ninguno, percibirán un premio por disminución del absentismo de 60,10 euros brutos no consolidables.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas.

Huelga ilegal. Faltas injustificadas. Enfermedad común o accidente no laboral. No se considerarán a efectos de determinación del nivel de absentismo los períodos de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas.

Las partes firmantes entienden que el absentismo es un grave problema para el mantenimiento de los niveles de competitividad de la empresa. La parte social colaborará permanente a través de los comités de salud laboral en el control del absentismo y de sus causas.

Artículo 30. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de los trabajadores por la cuantía de 27.046 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional y de 30.051 euros en caso de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas, en todos los casos, de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

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.

Las empresas del sector se comprometen a facilitar el acceso de la totalidad de sus plantillas a los cursos de formación de cara a la obtención de la capacitación profesional, para que todos los trabajadores que lo deseen puedan haberla finalizado antes del 31 de diciembre de 2014.

Asimismo, en caso de que los títulos expedidos no alcancen las horas exigidas por el Real Decreto 331/1997, las empresas se comprometen a facilitar un certificado de la experiencia y capacitación práctica de los trabajadores que complete el cómputo de horas exigido.

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 pacta 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 cualquiera que sea su modalidad de contratación, indefinida o temporal (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). Se incluirán, en todo caso, en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restase 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 de la adjudicación (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente convenio y, naturalmente, de la administración adjudicante), deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que esta no se hubiera facilitado, y comunicar 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 comunicación 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 periodo 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.

En todas las relaciones laborales, independientemente de su forma, duración y contenido, se formulará por escrito el correspondiente contrato, facilitándose, de acuerdo a la legislación vigente, copia básica a la representación legal de los trabajadores.

a) Contrato de obra o servicio.

Será de aplicación a la relación laboral siempre que sea posible, sin perjuicio de contratos indefinidos que se pacten, de acuerdo a la descripción siguiente. Es aquel que se celebra entre empresa y trabajador con el fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado, por la empresa con terceros, sin perjuicio de la existencia de contratos referentes a usuarios concretos. La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación de la empresa con las entidades públicas contratantes o, en su caso, con los usuarios reflejados en el contrato.

b) Se faculta a la comisión paritaria del convenio para que establezca las limitaciones necesarias de las contrataciones de horario muy reducido. Dicho acuerdo formará parte del presente convenio a todos los efectos.

c) Contratos para la formación: Durante la vigencia del presente convenio no se utilizarán estos contratos para el personal de atención directa a los usuarios en este sector.

d) El contrato eventual por circunstancias de la producción no podrá exceder de doce meses en periodos de dieciocho meses.

e) Contrato de interinidad: Se considerará como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho de reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

f) Contrato en prácticas: El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de una titulación adecuada que habilite para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la expedición del mencionado título o certificado de profesionalidad. La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años, siendo susceptible de dos prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo. El límite para contratar bajo esta modalidad estará en un máximo del 5% de la totalidad de los trabajadores de la categoría a cubrir, que presten servicio en el momento de la contratación. No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado con anterioridad en la misma empresa.

g) Independientemente de la modalidad de contratación (temporal o indefinida), en el caso de que se diera una reducción parcial o temporal del número de usuarios, casos u horarios, la empresa podrá rescindir parcialmente o suspender la relación laboral, naciendo un derecho a los trabajadores afectados de reincorporación preferente ante la ampliación de nuevas necesidades de la empresa. Este párrafo no será de aplicación para los trabajadores imputables al servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Zaragoza, en tanto se mantenga vigente la cláusula 8 del artículo 15 del Reglamento Municipal de Prestaciones Sociales Domiciliarias, según redacción de 30 de octubre de 2002 (BOPZ de 19 de noviembre 2002).

h) La relación laboral persistirá, no obstante el cambio de empresa que pudiera existir de acuerdo con lo regulado en el artículo anterior, entendiéndose subrogada la nueva empresa en los derechos y obligaciones de la anterior.

Artículo 34. Jubilación parcial y contrato de relevo.

De acuerdo con la legislación vigente en cada momento de la vigencia del convenio.

Las empresas del sector quedan obligadas a jubilar parcialmente a los trabajadores que cumplan los requisitos de carencia y cotización suficientes para hacerlo y lo manifiesten expresamente, siempre conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 35. Asistencia jurídica.

La empresa garantizará la asistencia y defensa 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 que 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/a, incluyéndose expresamente la asistencia letrada al detenido/a en las

dependencias policiales así como cualquier otra actuación y/o gestión extrajudicial que resultase precisa, con el consentimiento del trabajador/a.

Artículo 36. 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 cincuenta trabajadores podrán disponer de quince horas mensuales para desarrollar su función, que serán independientes de las que disfruten como miembros del comité de empresa o delegados sindicales.

Artículo 37. Cláusula de inaplicación.

Ante una inaplicación de Convenio Colectivo se comunicará a la comisión paritaria según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores la finalización tanto con acuerdo como sin acuerdo del período de consultas.

Se presentará a la comisión paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia de inaplicación salarial (art. 82.3 ET), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el art. 82.3, ET), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tablas salariales 2018

		MES	FRECUENCIA	TOTAL AÑO
GRUPO I				
DIRECCION Y COORDINACION				
Directora				
	S. Base	€2.430,42	14	€34.025,83
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Coordinadoras generales				
	S. Base	€1.742,10	14	€24.389,41
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Coordinadora				
	S. Base	€1.515,29	14	€21.214,09
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17

	MES	FRECUENCIA	TOTAL AÑO
GRUPO I			
DIRECCION Y COORDINACION			
Ayte. Coordinación			
S. Base	€1.269,93	14	€17.779,02
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO II			
ESPECIALISTAS			
Tit. Superior			
S. Base	€1.726,12	14	€24.165,65
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Tit. Media Universitaria			
S. Base	€1.370,05	14	€19.180,75
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO III			
ADMINISTRACION			
Jefe de Administración			
S. Base	€1.356,22	14	€18.987,13
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Oficial Administración			
S. Base	€1.257,60	14	€17.606,34
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Auxiliar Administración			
S. Base	€1.171,29	14	€16.398,08
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO IV			
ATENCION USUARIOS			
Auxiliar Ayuda a Domicilio			
S. Base	€1.036,63	14	€14.512,83
P. Transporte	€47,97	11	€527,69

TABLAS SALARIALES 2019, 2020, 2021, 2022

	MES	FRECUENCIA	TOTAL AÑO
GRUPO I			
DIRECCION Y COORDINACION			
Directora			
S. Base	€2.430,42	14	€34.025,83
Plus de Convenio	€493,77	14	€6.912,78
P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Coordinadoras generales			
S. Base	€1.742,10	14	€24.389,41
Plus de Convenio	€356,11	14	€4.985,54
P. Transporte	€48,92	11	€538,17

TABLAS SALARIALES 2019, 2020, 2021, 2022

		MES	FRECUENCIA	TOTAL AÑO
GRUPO I DIRECCION Y COORDINACION				
Coordinadora				
	S. Base	€1.515,29	14	€21.214,09
	Plus de Convenio	€310,75	14	€4.350,50
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Ayte. Coordinación				
	S. Base	€1.269,93	14	€17.779,02
	Plus de Convenio	€261,67	14	€3.663,38
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO II ESPECIALISTAS				
Tit. Superior				
	S. Base	€1.726,12	14	€24.165,65
	Plus de Convenio	€352,91	14	€4.940,74
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Tit. Media Universitaria				
	S. Base	€1.370,05	14	€19.180,75
	Plus de Convenio	€281,70	14	€3.943,80
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO III ADMINISTRACION				
Jefe de Administración				
	S. Base	€1.356,22	14	€18.987,13
	Plus de Convenio	€278,93	14	€3.905,02
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Oficial Administración				
	S. Base	€1.257,60	14	€17.606,34
	Plus de Convenio	€259,21	14	€3.628,94
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
Auxiliar Administración				
	S. Base	€1.171,29	14	€16.398,08
	Plus de Convenio	€241,95	14	€3.387,30
	P. Transporte	€48,92	11	€538,17
GRUPO IV ATENCION USUARIOS				
Auxiliar Ayuda a Domicilio				
	S. Base	€1.036,63	14	€14.512,83
	Plus de Convenio	€214,86	14	€3.008,04
	P. Transporte	€47,97	11	€527,69