



# Convenio Colectivo Ayuda A Domicilio de Cantabria

ÁREA	Cantabria	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	39002575012001	ACTUALIZACIÓN	2004/05/10
VIGENCIA	2004/01/01 — 2005/07/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOC 90		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ayuda-a-domicilio-de-c-autonoma-cantabria/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-ayuda-a-domicilio-de-c-autonoma-cantabria/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 10-05-2004 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-07-2005. Duración UN AÑO. Última publicación en BOC 90.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOC Número 90 - Lunes, 10 de mayo de 2004)

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Ayuda a Domicilio de Cantabria.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA PARA LOS AÑOS 2004 Y 2005 (HASTA EL 31 DE JULIO DE 2005)**

## CAPÍTULO PRIMERO.- Disposiciones Generales

### Artículo 1.º Ámbito contractual.

Partes negociadoras.

El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por, Comisiones Obreras de Cantabria, y en la parte empresarial por la Asociación de Servicios de Ayuda a Domicilio de Cantabria, «ASADC».

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

## **Artículo 2.º Ámbito funcional.**

El presente convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º. 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualesquiera que sean las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquier otra modalidad, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente; siempre y cuando se dediquen, las empleadoras, a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, correspondientes al epígrafe 85.323 «actividades de servicios sociales a domicilio» de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (Real Decreto de 18 de diciembre de 1992, BOE de 22 de diciembre de 1992).

La ayuda a domicilio se define como un servicio dirigido a la Comunidad, de carácter social básico y polivalente, que se dirige a restablecer, mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y educativo, elevando el nivel de autonomía de las personas destinatarias tanto en su domicilio como en los centros asistenciales propios de los conciertos con las empresas del ámbito de atención domiciliaria.

## **Artículo 3.º Ámbito personal.**

Este convenio afecta a todos los trabajadores de ambos sexos, a excepción de los que realicen funciones de Alta Dirección. Tiene plena eficacia para todos los sujetos, sean cuales fueren las denominaciones de sus categorías profesionales, o el tipo de jornada que cumplan, o la relación contractual que una a las partes.

## **Artículo 4.º Ámbito territorial.**

El presente convenio es de carácter regional siendo su ámbito territorial el de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y regula las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la ayuda a domicilio, establecidas o que puedan establecerse, y que desarrollen su actividad en esta Comunidad.

## **Artículo 5.º Vigencia y duración.**

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de julio de 2005, fecha en la que automáticamente se aplicará en su totalidad, tanto el articulado como las tablas salariales correspondientes al año 2005 del III Convenio Marco Estatal de residencias Privadas de personas mayores y de servicio de ayuda a domicilio, publicado en el BOE de 30/07/2003.

## **Artículo 6.º Derogación, y automática aplicación del convenio de ámbito superior.**

A 31 de julio de 2005 el presente convenio quedará derogado por la entrada en vigor y su automática aplicación del III Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y de Servicio de Ayuda a Domicilio, publicado en el BOE de 30 de julio de 2003.

En todo caso, se mantendrá la vigencia del convenio estatal mencionado en este artículo, en su totalidad, hasta

la fecha en que se suscriba, bien sea en el ámbito estatal o en el ámbito regional de Cantabria, un nuevo convenio que le sustituya.

## **Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Si la jurisdicción competente en el uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, modificara, en todo o en parte, el contenido del presente convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse en su contenido.

## **Artículo 8.º Compensación y Absorción.**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de convenio colectivo superior al presente de otro ámbito funcional.

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

## **Artículo 9.º Concurrencia de convenios.**

El presente convenio colectivo tiene la finalidad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en el sector de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Cantabria, por tanto, los contenidos establecidos en este convenio, se aplicarán a todas las empresas y trabajadores de este sector.

El convenio colectivo estatal «III Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio», y publicado en el BOE, en fecha 30 de julio de 2003, en vigor a la fecha de la firma del presente convenio regional, será aplicable, en su totalidad, a partir del 1 de agosto de 2005, a todos los trabajadores de Cantabria.

Este convenio colectivo regional es una norma de condiciones económicas de carácter mínimo.

Los convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar a partir de la fecha de publicación del presente convenio, en concurrencia con el mismo, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán respetar, como mínimo, las condiciones de trabajo aquí pactadas en conjunto y en cómputo anual, tal y como se ha señalado en el párrafo anterior, considerándose nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este convenio, de acuerdo con los criterios señalados.

Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el convenio.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores. Todos ellos serán elegidos por y entre las partes firmantes del convenio y podrán utilizar cuantos asesores entienda cada parte.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Para ser válida la reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de cada parte.

### **Funciones específicas:**

- Interpretación auténtica del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, de la evolución del sector en relación con la eliminación de la economía sumergida y de las prácticas de competencia desleal.
- Establecimiento de los precios de referencia para el sector público en los años de vigencia del convenio, de acuerdo con la evolución del sector y los costes salariales que se deriven de la aplicación de la revisión salarial prevista para el año 2005.
- Empezar tanto las acciones legales como de otra índole que, por mayoría absoluta de todos sus miembros, vayan destinadas a eliminar la competencia desleal y el intrusismo empresarial.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

### **Designación:**

La Comisión Paritaria estará formada por 8 miembros, 4 en representación empresarial y 4 en representación sindical.

En representación empresarial se nombra a don Javier Moreno Moya, don Carmelo Lozano Enciso, don Francisco Javier Pérez Ruiz y doña Isabel Lomas Ondarreta.

En representación sindical se nombra a don Ángel Pedro Gutiérrez Lavín, doña Pilar Mazo Salas, doña Clementina Trueba Pellón y doña Silvia Solar Aizcorbe.

En caso de cese de cualquiera de los miembros de la comisión paritaria, cada parte designará al correspondiente sustituto, comunicándose los cambios que pudieran existir a la otra parte.

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

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social del ORECLA, sito en Santander, C/ Pasaje de Peña nº 2 Interior, 3º, y actuando como Secretario/a de la misma don Carmelo Lozano Enciso.

## **Artículo 11. Cláusula de descuelgue salarial.**

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo de este convenio regional dedicado a retribuciones, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa o en el caso de empresas a nivel nacional, al cierre de la delegación de la misma en esta región, podrán quedar exentas de cumplir con dichas condiciones económicas, si bien quedarían obligadas a aplicar el régimen retributivo acordado por la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo, que en ningún caso puede ser

inferior a la resultante de aplicar a las retribuciones reales de los trabajadores el porcentaje del IPC real del año anterior al que se realiza dicha aprobación.

En cualquier caso la aprobación del descuelgue no afectará al resto del contenido del convenio colectivo.

Al efecto de poder acogerse a la exención citada, será necesario que las empresas lo soliciten de forma fehaciente, con registro ante la Comisión Paritaria del convenio cuyo domicilio es el de la sede del ORECLA , en el plazo de 7 días desde su publicación en el BOC.

Sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de las condiciones económicas fuere la causa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria la documentación que se refleja en el anexo del presente convenio colectivo y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un periodo máximo de tres meses para la resolución, que de no llegar a ser unánime se someterá a mediación o conciliación del ORECLA.

En todo caso dicha resolución, puede establecer plazos de exención y/o propuestas alternativas de régimen retributivo, siempre con el mínimo fijado en el primer párrafo de este artículo.

## **Artículo 12. Solución extrajudicial de conflictos de la Comisión Paritaria.**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, y en concreto ante el ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES DE CANTABRIA (ORECLA).

## **Artículo 13. Prelación de normas.**

Las normas contenidas en el presente convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre las empresas comprendidas en su ámbito y sus trabajadores.

En lo no previsto, se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación (se citan sin ánimo exhaustivo: Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Si los firmantes de este convenio, en otros ámbitos, llegan a Acuerdos que pudiesen afectar el contenido de este convenio, incorporarán los mencionados Acuerdos, con los efectos que en los mismos se acuerden.

## **Artículo 14. Principio de igualdad de oportunidades, igualdad de condiciones, y no discriminación.**

La redacción del convenio se efectúa bajo el principio de no discriminación por razón de edad, sexo, origen,

estado civil, raza o condición social, por lo que las menciones gramaticales que se utilizan como género neutro, comprenden las acepciones femenino y masculino para evitar reiteraciones.

## **CAPÍTULO II.- Contratación, clasificación profesional y promoción en el trabajo**

---

### **Artículo 15. Ingreso.**

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

### **Artículo 16. Contrataciones.**

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

De igual forma, ambas representaciones entienden que la ayuda domiciliaria es una actividad de prestación de servicios incipiente y con realidades empresariales diversas y plurales.

Las partes firmantes de este convenio promoverán la contratación indefinida, como medio de fomentar la estabilidad en los puestos de trabajo. En virtud de ello, y en consonancia con lo regulado la legislación vigente, las empresas podrán efectuar transformación de contratos temporales en contratos indefinidos de Fomento de Empleo, que esta norma regula.

En todo caso, las empresas del sector se comprometen a promover la contratación indefinida siempre que no exista condición causal que justifique lo contrario.

#### **Contrato por obra o servicio.**

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

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del servicio de ayuda a domicilio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del servicio de ayuda a domicilio a uno o varios usuarios concretos.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial, no podrán realizar horas extras, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que, en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 19 de este convenio, referida a subrogación de personal y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, referido a sucesión empresarial.

#### **Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún

tratándose de la actividad normal de la empresa.

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

### **Contrato en prácticas y contrato en formación.**

El trabajador contratado en prácticas debe poseer titulación adecuada para el puesto de trabajo. Podrá celebrarse dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El contrato en prácticas, no podrá ser inferior a 6 meses, pudiendo ser prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal, que son 2 años.

El contrato de formación podrá realizarse a trabajadores de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, lo cual desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador contratado bajo la modalidad del contrato en prácticas o contrato en formación percibirá el 85 por ciento de las retribuciones fijadas en el convenio colectivo para la categoría de referencia contratada durante el primer año del contrato y el 90 por ciento durante el segundo año. En todo caso, el trabajador no sufrirá merma alguna en sus retribuciones por el proceso formativo.

En ningún caso, se podrá superar el límite de contratos de formación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 10 trabajadores: 1.

De 11 a 40 trabajadores: 2.

De 41 a 75 trabajadores: 3.

De 76 a 100 trabajadores: 4.

De 101 a 250 trabajadores: 6 o el 8% de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores: 8 o el 10% de la plantilla.

Más de 500 trabajadores: 10 o el 14% de la plantilla.

## **Artículo 17. Período de prueba.**

Se establece un período máximo de prueba en la contratación, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

Grupo I: Cinco meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo III: Treinta días.

Grupo IV: Cinco meses.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo, resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral, con un preaviso, tanto por parte de la empresa como del trabajador, de al menos dos días, sin derecho a indemnización alguna, salvo las retribuciones salariales que le correspondan por los días de prestación de sus servicios.

## **Artículo 18. Clasificación profesional y funciones.**

Los grupos y categorías profesionales que, a continuación, se relacionan, son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere.

Grupo I. Coordinación:

Responsable de coordinación.

Coordinador.

Ayudante de coordinación.

Grupo II. Administración:

Jefe de Administración.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

Grupo III. Auxiliares:

Auxiliar de ayuda a domicilio.

Grupo IV. Especialistas:

Especialista titulado.

### **FUNCIONES DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS**

#### **GRUPO I.- COORDINACIÓN.**

Responsable de coordinación. Es el trabajador que, preferiblemente con la titulación adecuada o los requisitos profesionales exigibles y precisos, según requieran los servicios y el volumen de trabajo a desempeñar dentro de la empresa. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control generales del servicio, comprensiva de la relación general con las entidades y clientes contratantes. Siempre será un cargo de confianza de la empresa.

Coordinador. Es el trabajador que, con titulación preferente en Diplomatura de Trabajo Social o con formación social, y aptitud profesional demostrada, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de la auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio. Cada empresa del sector determinará si esta categoría debe tener la condición de confianza de la empresa según el volumen o tipo o clase de servicios que realice.

Funciones:

1. Coordinación del trabajo con cada auxiliar, de forma individual y grupal.
2. Seguimiento y valoración del trabajo de la auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
3. Coordinación periódica con el técnico responsable del servicio de ayuda a domicilio, si lo hubiere, y con otros profesionales.
4. Organización y supervisión del trabajo de la ayudante de coordinación.
5. La elaboración y entrega de los partes de trabajo a la auxiliar.
6. Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

Además realizará otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate.

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

Funciones:

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

#### GRUPO II.- ADMINISTRACIÓN.

Jefe de Administración. Es el trabajador que con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y preciso, según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar, se encarga de la planificación, organización, dirección y control de los servicios administrativos de la empresa, omnicompreensivo de todas las áreas administrativas, fiscales, telemáticas y de índole operativa de gestión necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.

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

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

#### GRUPO III.- AUXILIARES.

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

##### A) Trabajos generales de atención al hogar.

1. Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por el técnico responsable.
2. Apilación de las ropas sucias y traslado, en su caso, para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
3. Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
4. Cocinado de alimentos o traslado a su domicilio.
5. Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.

##### B) Trabajos de atención personal.

1. Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquellos que requiera la higiene habitual.
2. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
3. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
4. Acompañamiento a visitas terapéuticas.
5. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
6. Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario o de

la vivienda del usuario.

7. Apoyo, en aquellos casos en que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.

#### GRUPO IV.- ESPECIALISTAS TITULADOS.

Especialistas titulados.- Solo será ejercitado por titulados profesionales, enunciándose como tales psicólogo, logopeda y fisioterapeuta. Estarán comprendidos en esta categoría aquellos trabajadores contratados de forma específica y para realizar las funciones, que directamente estén vinculadas a las titulaciones profesionales que ostenten.

### **Artículo 19. Cláusula de subrogación del personal.**

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

1. Al término de la concesión de una contrata, bien sea la gestión de un centro o un servicio de ayuda domiciliaria, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, independientemente de la jornada laboral que tengan y de su modalidad contractual, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que estén prestando sus servicios, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo, incluidos los que en el momento de cambio de la titularidad de la contrata ostenten un contrato de interinidad en sustitución de un trabajador adscrito al centro de trabajo subrogado.

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, en el servicio militar o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

c) Trabajadores de nuevo ingreso que, por exigencias del cliente, se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato civil o mercantil mientras dure la ampliación de esta contratación.

d) Los apartados anteriores se aplicarán a todos aquellos trabajadores que estuvieran justificadamente contratados con una anterioridad al menos de 15 días al producirse la subrogación.

2. La nueva empresa adjudicataria del servicio comunicará mediante telegrama, carta notarial, o por cualquier otro medio del que quedará constancia fehaciente, a la empresa cesante y a la Comisión Paritaria del presente convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará con todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

3. La empresa cesante deberá comunicar a los trabajadores afectados la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

4. La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, los trabajadores percibirán, con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes, que le pudieran corresponder.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, entregará a todos los trabajadores un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa a la antigüedad, jornada y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

5. A los efectos de subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que ésta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar los trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), jornada, categoría profesional y, en general, cualquier otro dato que, respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según proceda.

c) Certificación de la Tesorería de la Seguridad Social, así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

d) Fotocopia del T.C.-1 y T.C.-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses o período inferior, si procede.

e) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores afectados, en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos en que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores afectados, con expresa mención a los datos esenciales del contrato, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitucional a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

6. El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

7. Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará a los trabajadores pudiendo realizar las acciones en su defensa que estime oportunas contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio, por los descubiertos detectados.

8. La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresario principal o contratante del servicio.

9. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación, disfrutarán de aquellas íntegramente con el nuevo adjudicatario del servicio, debiendo la empresa saliente abonar a la nueva adjudicataria la parte proporcional de las vacaciones generadas por el trabajador en el período anterior al cambio de contrata. En cualquier caso, se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

10. Si la subrogación implicase a trabajadores que realizasen su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal del trabajador. En estos casos, las empresas afectadas se obligan a colaborar conjuntamente en los supuestos de incapacidad temporal, permisos, vacaciones, excedencias, etc., de los trabajadores pluriempleados, a fin de que los que se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación, sigan siempre el mismo régimen en las empresas a las

que pudiera pertenecer.

11. El punto anterior sólo será de aplicación en caso de que las empresas afectadas (teniendo preferencia la empresa cesante), no decidan que los trabajadores afectados únicamente trabajen para uno de ellos, siempre que sea en jornada completa y de mutuo acuerdo con el trabajador.

12. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el contratante del servicio suspendiese el mismo antes de la finalización de la contrata, si la empresa cesante o los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado en un plazo no superior a los 12 meses, y contratase de nuevo con otra el citado servicio. La nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

La empresa cesante en estos supuestos podrá igualmente reclamar a la nueva adjudicataria del servicio los daños y perjuicios derivados de la suspensión.

13. Los trabajadores de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasarán a estar adscritos a este nuevo centro, incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro.

14. Igualmente, la nueva empresa deberá respetar las garantías sindicales de aquellos Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, afectados por la subrogación.

15. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación de servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquiera que sea su «status» o configuración jurídica y el personal afectado.

## **Artículo 20. Promoción interna.**

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

Las empresas facilitarán la realización de estudios para obtención de títulos académicos de carácter oficial.

Cuando, dentro de una empresa, se promueva la cobertura de uno o varios puestos vacantes mediante concurso entre sus trabajadores, los representantes de los mismos, si los hubiere, serán oídos en la elaboración de las bases del concurso, y uno de ellos participará en el proceso de selección, de acuerdo con lo que se haya fijado en las bases de convocatoria.

## **Artículo 21. Traslado de personal.**

La empresa podrá disponer, por necesidades reales del servicio, el traslado de trabajadores de una localidad a otra de la región contando para ello, siempre en primer lugar, con personal voluntario, si existiese. En caso de discrepancia, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

## **CAPÍTULO III.- Jornada, horarios, vacaciones, permisos y excedencias**

---

### **Artículo 22. Jornada.**

Normas comunes.

La jornada de trabajo se pacta de carácter anual y será de 1.774 hasta el 31 de julio de 2005. Las citadas horas, serán distribuidas de acuerdo con los servicios contratados, con la finalidad de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer determinados servicios.

Los días 24 y 31 de diciembre se entenderán festivos a todos los efectos, para aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio tenían reconocidos los mismos, manteniendo las mismas condiciones pactadas.

Los descansos semanales y los descansos obligatorios se fijarán en el calendario laboral que cada empresa debe forzosamente elaborar. El descanso semanal siempre que sea posible, se efectuará el sábado y el domingo, sin perjuicio de los servicios vigentes en sábado y domingo que irán extinguiéndose paulatinamente hasta su desaparición.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo imprescindible para desplazarse de un lugar de trabajo a otro.

En todo caso, los excesos de jornada producidos en el trimestre natural, serán compensados con días de descanso.

En el resto de las materias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Horarios y calendario de trabajo.**

Las empresas realizarán de forma anual o mensual el calendario de distribución de las horas anuales pactadas en el artículo anterior para cada uno de los años de vigencia de este convenio, de acuerdo con los servicios reales y existentes en cada empresa, que deben llevarse a cabo como actividad económica de la misma, para conocimiento de los trabajadores con el diseño de los servicios que deben realizar.

En la elaboración del calendario de días y horario a realizar, se respetarán los límites de jornada diaria y los descansos semanales mínimos fijados legalmente.

En caso de que en la empresa hubiere Delegados de Personal o Comité de Empresa, el calendario se realizará siendo acordado con los mismos.

### **Artículo 24. Horas nocturnas.**

Las horas que sean trabajadas en horario que, de acuerdo con la legislación vigente, sea nocturno, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de, al menos, un 25 %, si la prestación de servicios por el trabajador supone cambio de horario, de mañana o tarde, a horario nocturno.

Las jornadas mixtas, es decir, aquellas que, empezando en horario de tarde, finalicen en horario nocturno, serán abonadas con este recargo del 25 % en proporción a la realización efectiva de horas nocturnas.

El trabajador que sea contratado de forma específica para realización de un trabajo nocturno tendrá un incremento en su salario base de un 15 %.

## **Artículo 25. Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural o parte proporcional, según tiempo trabajado, para todo el personal afectado por el presente convenio, y se disfrutará al menos un período de 15 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, distribuido por categorías.

Siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá disfrutar sus vacaciones o parte de ellas fuera del período establecido. El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre los Delegados de Personal o Comité de Empresa, si los hubiere, y la empresa.

El calendario de reparto del turno de vacaciones se fraccionará en dos períodos, eligiendo uno de ellos la empresa y otro el trabajador.

En períodos quincenales, su disfrute se contará del día 1 al 15, o bien del día 16 al 30, ambos inclusive, del mes correspondiente. En períodos inferiores a quince días, las vacaciones no comenzarán en festivos, domingos o días de descanso, iniciándose el cómputo el día hábil siguiente, salvo los trabajadores que presten sus servicios en estos días.

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

## **Artículo 26. Permisos y licencias.**

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por este motivo, los trabajadores necesiten hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Cantabria al efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo será de cinco días.

3. Un día por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable.
5. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas de médicos, debiendo presentar la justificación oportuna.
6. El tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales.
7. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente será retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

8. Dos días de libre disposición a lo largo del año 2004, y cuatro días, para todo el 2005, que serán distribuidos de la siguiente forma: 2 días se disfrutarán antes del 31 de julio de 2005, y los otros 2 días hasta el 31 de diciembre de 2005. Para hacer efectivo el disfrute de estos días libres, se solicitarán con una antelación mínima de tres días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.

Aquellos trabajadores que ya tengan reconocidos días de libre disposición, se le respetaran estos, sin que

suponga este punto un incremento de los mismos.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajasen.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución, proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Se incluye, con derechos a estos permisos, a las parejas que convivan de hecho y así lo hayan acreditado fehacientemente a la empresa, siendo a cargo del trabajador su comunicación.

Licencias no retribuidas.

Podrán los trabajadores solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses dentro de un período de dos años.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro de un plazo de 15 días siguientes a su solicitud.

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

## **Artículo 27. Excedencias.**

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

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

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

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, el trabajador deberá solicitar por escrito su reingreso.

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

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

posibilidad.

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

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

Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

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

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

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

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida El período en que el personal permanezca en situación de excedencia, (excepto las excedencias voluntarias) conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal 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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

## **Artículo 28. Jubilación a los 64 años.**

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas en la legislación vigente.

## **Artículo 29. Jubilación a los 65 años.**

El personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la

obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento en que reúnan los mismos.

## **Artículo 30. Jubilación parcial.**

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

## **CAPÍTULO IV.- Régimen Económico**

---

### **Artículo 31. Pago de Nómina.**

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo. En caso de abonarse por cheque o talón, el abono se efectuará el primer día de cada mes o el anterior a éste si fuera festivo o víspera de festivo.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los trabajadores, de firmar y recoger los mismos. La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

### **Artículo 32. Estructura salarial.**

La estructura salarial del presente convenio está compuesta por el salario base y los complementos que se disponen en el mismo.

Los salarios a que se refiere el presente artículo compensan en su totalidad los incrementos que pudieran haberse generado en años anteriores.

#### **Salario Base**

Es la parte de la retribución de los trabajadores, fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que vienen recogidas en el Anexo I de este convenio.

#### **Plus de Asistencia**

Dicho Plus consistirá en la cuantía mensual reflejada en la tabla salarial, y será de aplicación sólo para los grupos relacionados.

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente de este Plus.

No se efectuarán descuentos por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia.

Aquellos trabajadores que, por acuerdo previo o convenio colectivo propio, tengan reconocidas cantidades superiores a las aquí establecidas seguirán percibiendo dichos importes.

#### **Plus de Antigüedad**

Los trabajadores que vinieran percibiendo antigüedad, no tendrán incrementos sobre dicha cantidad, que

pasará a formar parte del complemento personal que se señala en el artículo 8 del presente convenio, si bien a partir de que cumplan el siguiente trienio pasarán a percibir 18,03 euros, en concepto de antigüedad.

Los trabajadores que aun no percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad, tenían reconocido por pacto de empresa expectativa de generación de dicho concepto, comenzarán a percibir 18,03 euros, en el momento que cumplan el trienio.

### **Plus de Transporte**

Todos los trabajadores del grupo III, percibirán un mínimo de 60 euros en concepto de plus transporte. Si por cualquier circunstancia hubiera trabajadores que tuvieran reconocidas cantidades superiores, éstas serán respetadas.

El exceso se incorporará al complemento personal que se dispone en el artículo 8 del presente convenio colectivo.

## **Artículo 33. Dietas y gastos de desplazamiento.**

Cuando, a requerimiento expreso de la empresa, los trabajadores, en los desplazamientos realizados en el desarrollo de sus funciones laborales, tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos, debiendo el personal posteriormente justificarlos con la presentación de las facturas correspondientes.

## **Artículo 34. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal afectado a este convenio percibirá, en proporción a la jornada realizada, las pagas extraordinarias denominadas de «Verano» y de «Navidad», en la cuantía de 30 días de salario base más antigüedad. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

En caso de no abonarse de forma prorrateada mensualmente las pagas extraordinarias, se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el día 20 de julio. Los trabajadores cuyo período de disfrute coincida en el mes de julio podrán solicitar un anticipo de esta paga, abonable el día 30 de junio, cuando así lo solicite.

Paga de Navidad: Se abonará el día 20 de diciembre. Si el período vacacional coincide con el mes de diciembre, se podrá solicitar anticipo de abono a 30 de noviembre.

Los devengos de dichas gratificaciones serán de carácter semestral, es decir, la paga de verano se devengará de 1 de enero a 30 de junio de cada año y la de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre del año natural.

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

Las partes firmantes convienen en la utilización mínima de horas extras, con el fin de promover la contratación dentro del sector. Por ello, y con el fin de desalentar la realización de horas extraordinarias, éstas se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán al 175 % del valor de la hora ordinaria en cualquiera de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

( Salario base + Antigüedad + Plus de asistencia ) / 1774

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.

### **Artículo 36. Incremento salarial.**

Para el año 2005 (hasta el 31 de julio), los salarios recogidos en el Anexo I de este convenio, serán incrementados en IPC previsto para el año 2005 + un punto (1 punto).

### **Artículo 37. Cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.**

Si el IPC real del año 2005 es superior al IPC previsto, se abonará el porcentaje de diferencia existente entre el IPC real y el IPC previsto con efectos retroactivos a 01/01/2005.

## **CAPÍTULO V.- Seguridad y salud laboral**

---

### **Artículo 38. Condiciones de trabajo.**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario en materia de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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

Se informará a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

Las movilizaciones de los usuarios se realizarán conforme a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En caso de discrepancia, el Comité de Salud Laboral o Delegados de Prevención, si los hubiere en la empresa, emitirán informe al respecto.

Referente a la realización de compras al usuario, a la carga y desplazamiento de materiales pesados y todo aquello que suponga un esfuerzo físico importante al trabajador, se fijará un máximo de kilos que serán establecidos en primer lugar por la evaluación de riesgos laborales de cada empresa, o alternativamente por el Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, por los Delegados de Prevención si los hubiere, junto con la empresa.

Control y seguimiento en los domicilios que entrañen riesgo para los trabajadores como son: domicilios en estado de parasitación, animales incontrolados, riesgo de incendios y explosiones, riesgo de derrumbes, etc.

Ante una situación conflictiva grave entre usuario y auxiliar, la empresa pondrá los medios necesarios de inmediato para que esta situación no continúe.

El trabajador deberá prevenir el riesgo por caídas evitando subirse en objetos que no reúnan las debidas condiciones de seguridad.

Formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen.

El trabajador informará al responsable de la empresa y a los Delegados de Prevención, si los hubiere en la empresa, acerca de cualquier situación que, por motivos razonables, entrañen un riesgo en relación a los anteriormente citados o a otros que surjan y que no hubieren sido detectados, en cumplimiento del deber de colaboración en la prevención.

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

Se informará a los Delegados de Prevención si los hubiere, de los casos y situaciones que impliquen riesgo para los trabajadores, para control y seguimiento de la situación.

Las empresas garantizarán a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos laborales inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle, de acuerdo con lo que establezca la legislación en cada momento, la evaluación de riesgo laboral en cada puesto de trabajo o servicio que se realice.

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

### **Artículo 39. Ropa de Trabajo.**

Las empresas garantizarán la entrega inicial de una bata de trabajo, guantes de látex, y zuecos o calzado adecuado.

Las demás entregas o reposiciones serán realizadas cuando sean necesarias por deterioro.

En los casos en que los trabajadores presten servicios donde sea necesaria la utilización de otro tipo de equipos de protección individual, se entregarán aquellos que determinen las necesidades del puesto de trabajo del servicio a desarrollar.

## **CAPÍTULO VI.- Formación**

---

### **Artículo 40. Formación.**

De conformidad con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores de ambos sexos, afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación y capacitación del trabajador que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos, que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores, y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación.

En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y a la promoción.

Objetivos de la formación.- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores de ambos sexos de títulos académicos y profesionales.

Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

Adaptar la mentalidad de los trabajadores de ambos sexos hacia una dirección participativa.

Ampliación de los conocimientos de los trabajadores de ambos sexos que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de prácticas de salud.

Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

Coste de la formación.- Las empresas afectadas por el presente convenio podrán presentar los planes de formación que estimen necesarios en el sector ante el FORCEM, acogiéndose a las estipulaciones de este organismo para llevar a cabo la formación de forma gratuita.

## **Artículo 41. Criterios para la selección de asistencia a cursos.**

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores de ambos sexos que hayan participado en menos ocasiones y aquellos que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los delegados de personal, si los hubiere, de mutuo acuerdo.

En el caso de no existir éstos, por la empresa, a la vista de las solicitudes.

## **CAPÍTULO VII.- Derechos Sindicales**

---

### **Artículo 42. Derechos sindicales.**

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Garantías de los/as representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a, b, c, y d, del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

6. Trabajadores - Horas:

1 - 25: 20

26 - 50: 25

51 - 100: 30

101 - 250: 35

251 en adelante: 40

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as, Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente convenio.

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

## **CAPÍTULO VIII.- Régimen Disciplinario**

---

### **Artículo 43. Faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta tres faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada, sin del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
4. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones.
5. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
6. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
7. La desobediencia grave a los superiores en materia causa justificada.
8. La falta de aseo y limpieza personal.

9. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
10. Alterar, sin autorización de coordinación, los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
11. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada, en un mes natural.

B) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de trabajo, así como la falta del respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros y usuarios.
2. Aceptar el trabajador, sin contar expresamente con la autorización, ya sea verbal ya sea por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario. El modo de autorización será optativo del trabajador.
3. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
5. El hacer desaparecer materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
6. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio al usuario.
7. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
8. La falta de asistencia al trabajo de dos o más días, sin causa justificada dentro de un mes natural.

C) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses naturales.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo, que repercuta gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios a los que presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

## **Artículo 44. Sanciones.**

Por falta leve:

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

Por falta grave:

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

Por falta muy grave:

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

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

## **Artículo 45. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO IX.- Beneficios asistenciales**

---

### **Artículo 46. Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Profesional y Accidente Laboral.**

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas a satisfacer desde el primer día de la baja el complemento salarial necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de que se trate, suponga para el trabajador la percepción del 100% de sus retribuciones.

### **Artículo 47. Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad común, o accidente no laboral y hospitalización.**

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 % de sus retribuciones, siempre que no haya sufrido baja alguna en el año anterior a la fecha de esta baja o en caso de que la misma requiriese hospitalización..

De no cumplirse las condiciones anteriormente expuestas, se percibirá el 100 % de las retribuciones a partir del octavo día.

## **Artículo 48. Póliza de seguro de accidentes.**

La empresa garantizará a todos los trabajadores una póliza suscrita con una compañía aseguradora mercantil que cubra como Indemnización el capital que a continuación se indica y por los siguientes siniestros:

- 1.- Por muerte, derivada de accidente de trabajo ocurrido en el ejercicio de la profesión o «in itinere». Capital: 15.025,3 euros.
- 2.- Por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo e «in itinere». Capital: 27.045,54 euros.

## **Artículo 49. Póliza de responsabilidad civil.**

Las empresas suscribirán póliza de responsabilidad civil, cuya cuantía se deja a su consideración, con una compañía aseguradora que garantice las coberturas derivadas de reclamaciones por daños y perjuicios, tanto de la empresa como de los trabajadores de ellas dependientes.

## **CAPÍTULO X.- Solución de conflictos laborales**

---

### **Artículo 50. Sometimiento al ORECLA.**

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido actualmente en el Reglamento de funcionamiento del ORECLA (BOC 15-5-1999) o aquel que le pudiera sustituir.

En consecuencia, las partes en conflicto habrán de acudir al ORECLA:

- A) PRECEPTIVAMENTE: Como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.
- B) OBLIGATORIAMENTE: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursada por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Discrepancias durante la negociación de convenios o pactos.

Discrepancias en los períodos de consultas de los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA se equipara al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el art. 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral cuando así fuese necesario.

## **CAPÍTULO XI.- Acciones para la estabilidad del sector**

---

### **Artículo 51. Repercusión en precios de servicios y competencia desleal.**

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

La Comisión Paritaria del convenio, establecida en el artículo 10, será la encargada de la comprobación del cumplimiento de lo pactado en este artículo.

Se considerará incumplimiento del convenio, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente convenio. A estos efectos, se considerarán costes mínimos repercutibles, o precio de referencia, para la categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, en los servicios concertados con las Administraciones Públicas o entidades mercantiles, para el año 2004, los siguientes:

- Coste convenio por hora: 11,5 euros/hora.

- Coste por hora nocturna: 13,5 euros/hora.

Estos costes se actualizarán cada año, por parte de la Comisión Paritaria, teniendo en consideración los incrementos salariales pactados en este convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo, y las modificaciones legales que afectasen a los mismos.

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

Al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1991 de 10 de enero, de Competencia Desleal, se reputa desleal todo comportamiento que resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fé, siempre que se realicen en el mercado de trabajo y actividad propia de la asistencia a domicilio y con fines concurrenciales, sin que pueda supeditarse a la existencia de una relación de competencia directa entre el sujeto activo y el sujeto pasivo del acto de competencia desleal.

En Santander, marzo de 2004.- Por la representación de los trabajadores y de la Central Sindical CC.OO. de Cantabria (firmas ilegibles).- Por la representación de la Asociación Empresarial de Asistencia Domiciliaria de Cantabria (firmas ilegibles).

## **ANEXO I.- Tabla salarial del convenio colectivo de sector de ayuda a domicilio año 2004.**

---

---

Grupos profesionales Salario Antig. Plus Plus  
Base Asist. Trans.

---

Grupo I. Responsable de coordinación 1375,4 35,41

Grupo I. Coordinador 766 50

Grupo I. Ayudante de coordinación 697,81 5

Grupo II. Jefe de Administración 951,41 50

Grupo II. Oficial administrativo 725 50

Grupo II. Auxiliar administrativo 570 50

Grupo III. Aux. de ayuda a domicilio 570 60

---

Por la representación de los trabajadores y de la Central Sindical CC.00 (firmas ilegibles).- Por la representación de la Asociación Empresarial de Asistencia Domiciliaria de Cantabria (firmas ilegibles).

## **ANEXO II.- Finiquito.**

---

En Santander, a ..... de ..... de .....

De una parte, Don ..... (titular o representante) de la empresa .....

Y de otra don....., trabajador/a de la mencionada empresa, actuando en su propio nombre y derecho.

Manifiestan:

1º Don ..... recibe en este acto la cantidad de... pesetas, ambas partes declaran extinguida la relación laboral que unía al trabajador con la empresa.

2º A los efectos oportunos el trabajador declara haber percibido cuantas cantidades por salarios, gratificaciones extraordinarias, atrasos, pluses, vacaciones, horas extras y cualquier otro concepto que pudiera corresponderle por cualquier causa por el trabajo prestado durante la vigencia del contrato laboral.

Si a la fecha del cese no se hubiere publicado el Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad ni se hubieren actualizado los salarios conforme a las cantidades pactadas en el mismo se exceptúan del presente finiquito, reservándose por tanto las acciones legales correspondientes para poder reclamarlas de la forma legalmente establecida, aquellas cantidades que pudieran deducirse como atrasos exigibles en razón de entrada en vigor del convenio con carácter retroactivo desde el inicio de vigencia del mismo hasta el cese del trabajador.

3º Queda saldada y finiquitada la relación laboral que unía a las partes sin que ninguna pueda reclamar nada a la otra por ningún concepto con la excepción contenida en el párrafo segundo del ordinal anterior.

Este modelo de finiquito cuya fecha será la de su emisión, será puesto a disposición del trabajador durante los veinte días siguientes a la fecha de extinción, para que formule, si procediere, la reclamación oportuna ante la empresa. Una vez firmado surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

Y para que así conste a los efectos legales oportunos, firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados.

Firmado, el empresario.- Firmado, el trabajador.

## **ANEXO III.- Documentación a aportar para descuelgue salarial.**

---

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue, junto con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los 2 años anteriores
- Modelo 190 de los 2 años anteriores
- Modelo 347 de los 2 años anteriores

- Liquidaciones de IVA e ingresos trimestrales de los 2 años anteriores.
- TC 1 y TC 2 correspondientes a los 2 años anteriores
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores
- Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los 2 años anteriores
- Subvenciones (en su caso) recibidas en los 2 años anteriores
- Donaciones (en su caso) recibidas en los 2 años anteriores.
- Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
- Listado de contratos con las Administraciones Públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la Comisión Paritaria.