



# Convenio Colectivo Servicio de Ayuda A Domicilio de Valladolid

ÁREA	Valladolid	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	47001315011999	ACTUALIZACIÓN	2001/03/14
VIGENCIA	2000/01/01 — 2002/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicio-de-ayuda-a-domicilio-de-valladolid/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicio-de-ayuda-a-domicilio-de-valladolid/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Servicio De Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 14-03-2001 Vigencia de: 01-01-2000 a 31-12-2002. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 14 de marzo de 2001)

Visto el texto del convenio colectivo provincial para el sector de «Servicio de Ayuda a Domicilio» (código: 4701315), suscrito el día 20 de diciembre de 2000, de una parte, por «AEMSAD, Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Sociales de Valladolid» y, de otra, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, con fecha de entrada en este Organismo el día 3 de enero de 2001 y completado el día 21 de febrero subsiguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de



las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial acuerda:

Primero.-Inscribir dicho convenio en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

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

El presente convenio colectivo es suscrito por los Sindicatos UGT y CCOO y por la Asociación AEMSAD (Asociación Empresarial de Ayuda a Domicilio de Valladolid). 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 todas las personas físicas y/o jurídicas que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 Q 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores se dediquen, o lo hagan en el futuro, a la prestación de servicios de «Ayuda a Domicilio» (u otros servicios socio-sanitarios que los complementen), sean cuales fueran las fuentes de sus ingresos, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente y, ello, con independencia de la forma jurídica que adopte la empleadora.

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones y otras unidades productivas, dedicadas a la prestación del «Servicio de Ayuda a Domicilio», aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

### **Artículo 3.º Ámbito de aplicación territorial.**

El presente convenio tiene carácter provincial y es de aplicación obligatoria a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en Valladolid o provincia.

### **Artículo 4.º Ámbito personal.**

El presente convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el artículo 2.º, sea cual fuere la categoría 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.

### **Artículo 5.º Ámbito aplicación temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid y extenderá su vigencia desde el 1-1-2000 hasta el 31 de diciembre de 2002. No obstante lo anterior, tendrá efectos económicos desde el 1-1-2000.

### **Artículo 6.º Denuncia.**

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año de no mediar denuncia expresa de cualquiera de sus partes realizada con dos meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

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 permanece su vigencia, como para los que contratan posteriormente por vez primera a través de subrogación o por cualquier otra fórmula. En especial, se pacta expresamente que la subrogación empresarial permanecerá de acuerdo a lo dicho en el presente convenio hasta que no se disponga otra cosa en otro posterior.

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

### **Artículo 7.º Garantías personales.**

Se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas que a título personal y apreciadas en su conjunto, superen a las pactadas en este convenio en cómputo anual.

### **Artículo 8.º Comisión Paritaria y arbitrajes.**

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este convenio, aplicable en caso de concurrencia de otro convenio, se creará la Comisión Paritaria del mismo, que estará compuesta por tres miembros de cada parte firmante del presente convenio y que serán designados a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente convenio y en el plazo de un mes desde su publicación.

Dicha comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los



conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse, en el ámbito de su competencia.

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 a sus miembros deberá realizarse dentro de los tres días siguientes a la recepción del mencionado escrito, señalándose en ella una fecha que esté comprendida en los diez días naturales siguientes a 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 y también, el voto mayoritario de cada una de ellas.

### **Artículo 9.º Cláusula de descuelgue.**

Las empresas que pretendan no aplicar las tablas salariales del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria para su previa autorización obligatoria.

La Comisión Paritaria exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las condiciones en que se aplicará el mismo (límites temporales, condiciones de reenganche, etc.) La concesión de esta medida sólo podrá llevarse a cabo por aprobación unánime de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 10. Contratación, cobertura de vacantes y modificaciones jornada.**

1. El ingreso de personal en las empresas se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente convenio.

2. Fórmulas contractuales:

a) Contrato de obra o servicio: Será de aplicación a la relación laboral causada por la cobertura de un servicio que la empresa concierta con un tercero, administración pública, empresa privada o particular. Cuando tal servicio sea concretable en usuarios concretos podrá identificarse la obra o servicio citando a éstos. La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación, administración o mercantil, de la empresa con los antedichos usuarios o entidades. Si la rescisión o suspensión parcial o temporal dé los casos, usuarios u horarios de prestación de servicios que la empresa debe cubrir, llevara a ésta a repercutir en la jornada de sus trabajadores tal reducción, está realizada preferentemente, a través de la suspensión del contrato o de parte del horario que el trabajador realizará, de acuerdo con el artículo 47 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Si la reducción de las necesidades de la empresa fueran perdurables en tiempo se estará al procedimiento para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. En todo caso, se reconoce al



trabajador el derecho de reincorporación o ampliación de jornada preferente ante la nueva ampliación de las necesidades de la empresa. Para el cambio de empresa en la gestión de un servicio se estará a lo dispuesto en el presente convenio sobre la subrogación de personal.

b) Contrato de eventuales por circunstancias de la producción: Se pacta expresamente que el presente contrato sólo podrá tener una duración de seis meses en períodos de doce.

c) Contrato por interinidad: El personal interino es el que se contrata para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo durante las ausencias de éste debidas a permisos, vacaciones, incapacidad laboral, excedencia y cualesquiera otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente.

d) Contrato de Formación: No podrá realizarse con el personal de atención directa a los usuarios.

3. 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 con un trabajador/a 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/a. En cualquier caso, tendrán preferencia quienes hayan tenido un reconocimiento administrativo o judicial de un derecho de reincorporación o ampliación de jornada.

## **Artículo 11. Calendario laboral y vacaciones.**

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral y de vacaciones que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de la empresa, en el que deberán constar los días festivos y laborales del año y los períodos vacacionales orientativos.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con la media salarial correspondiente a los últimos doce meses.

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

1. Se pacta que 15 días naturales de vacaciones se disfruten en los meses de julio y agosto. Tales días serán disfrutados coincidiendo con las quincenas de los mencionados meses. A tal efecto se señalarán por la empresa los turnos de 15 días en los referidos meses que serán asignados mediante



sorteo.

2. El resto de los días de vacaciones, quince días naturales, serán de libre disposición por quincenas a lo largo del año.

Si en el momento de iniciar las vacaciones el trabajadora se encontrara en Situación de IT o maternidad, no perderá el derecho a las mismas, si bien deberá de acordarse un nuevo período de disfrute entre la empresa y el trabajadora.

En el supuesto de fraccionamiento de los servicios a prestar entre varias empresas, se respetará el que cada trabajador/a disfrute simultáneamente de las vacaciones que le correspondieran, 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 en que tengan una mayor jornada.

Las sustituciones del personal en período vacacional, podrán llevarse a cabo con el personal que no tenga el 100 por 100 de la jornada y siempre que esto sea posible.

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

Los trabajadores/ as 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/as que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infeccioso-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrán de observar para eliminar 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 previa a la representación legal de los trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a poner en conocimiento de la entidad por cuya cuenta prestan los servicios de ayuda a domicilio los datos de los usuarios que planteen unas especiales problemáticas con el fin de proponer las medidas precisas para la prevención de cualquier tipo de riesgos.

Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores/as en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos



precisos. Si existiesen condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que tales tareas sean realizadas por personal adecuado y especializado.

En cualquier caso y en materia de salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 y R.D. 39/1997 procurando su mejor adecuación a las especiales condiciones laborales del sector.

### **Artículo 13. Clasificación profesional y funciones de las categorías.**

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

Grupo I:

Responsable o director de coordinación.

Coordinador.

Grupo II:

Trabajador social.

Otros titulados especiales.

Grupo III:

Jefe de Administración.

Oficial Administrativo de 1ª

Oficial Administrativo de 2ª

Auxiliar Administrativo.

Grupo IV:

Auxiliar de Ayuda a domicilio.

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

Responsable o director de coordinación: Trabajador/a con la titulación o los requisitos profesionales exigibles y precisos (en especial, experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones) según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar. Sus funciones son la planificación, organización, dirección y control general del servicio, comprensiva de la relación general con la



entidad contratante.

**Coordinador de servicios:** Trabajador/a con la titulación precisa y suficiente o experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones, cuya misión consiste en la organización, dirección y supervisión del trabajo realizado por los/as trabajadoras/es sociales y el personal auxiliar. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores/as especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

**Trabajadoras/es sociales:** Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios, y el control operativo de las auxiliares de ayuda a domicilio.

Las funciones del resto de los trabajadores/as comprendidos en el Grupo II serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.

Las funciones desempeñadas por los trabajadores/as comprendidos en el Grupo III «Administración» serán las correspondientes a sus titulaciones de acuerdo con las normativas y convenios existentes, en especial, con el de oficinas y despachos.

**Auxiliares de Ayuda a Domicilio:** Para delimitar las funciones de dicha categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizado por la entidad contratante de tales servicios. La descripción de funciones ahora realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

- a) Trabajos generales de atención en el hogar. Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.
- b) Trabajos de atención personal. Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

## **Artículo 14. Promoción profesional.**

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



consensuado con la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 15. 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 ello los motivos o circunstancias que lo justifiquen.

La empresa podrá proponer el cambio de trabajadores/as de un distrito, municipio, centro de trabajo, usuarios, jornada o turno, u otros, siempre y cuando existan necesidades reales del servicio o solicitudes motivadas de concretos usuarios y 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 previo a la representación legal de los trabajadores. El personal que haya solicitado, por su parte, un traslado tendrá preferencia por la permuta con el trabajador que se encuentre en la circunstancia antedicha.

### **Artículo 16. Jornada y horarios.**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral será de 39 horas semanales de trabajo efectivo que se hará efectivo a partir de la firma del presente convenio para todas las categorías profesionales.

Si la jornada diaria continuada fuese superior a 5 horas, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso retribuido de quince minutos.

Tendrán 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.

Las horas que sean trabajadas en horario que de acuerdo a la legislación vigente sea nocturno o festivo si tal condición no está implícita en la categoría profesional o puesto de trabajo, serán retribuidas con un incremento sobre el salario base ordinario de un 25 por 100 y el horario comprendido en los festivos el incremento será de un 50 por 100.

### **Artículo 17. Licencias, permisos y excedencia.**

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

Los permisos relacionados en el presente convenio, se extenderán a las parejas de hecho, siempre



que se justifique dicha circunstancia, con el certificado del registro, que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. En caso de fallecimiento del cónyuge serán tres días. Cuando se requiera desplazamiento fuera de la localidad, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Y dos días en caso de traslado fuera de la localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes que supongan el acceso a una titulación de carácter oficial.
- f) Un día de libre disposición a partir de 2001 a elección del trabajador, con preaviso de siete días. En el año 2002 este día se podrá disfrutar unido a las vacaciones.

Permisos no retribuidos: El trabajador/a que cuente con un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso sin sueldo de entre quince días y dos meses. Su solicitud y concesión se realizarán por escrito.

Excedencias: Los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un período de tiempo comprendido entre tres meses y dos años, con derecho a reserva del puesto de trabajo y a la automática reincorporación.

Cuando exista causa de suspensión del contrato de trabajo por las causas fijadas legalmente (servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de funciones sindicales o de cargo público electo, etc.) el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto mientras duren las causas señaladas, debiendo comunicar a la empresa su reincorporación dentro del mes siguiente a la cesación de la causa que motivare la excedencia.

## **Artículo 18. 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 tercer día del mes siguiente al devengo.

Conceptos retributivos:

1. Salario base: El correspondiente a la jornada completa, será el que figure para cada categoría



laboral en las tablas salariales confeccionadas al efecto para cada anualidad. Su percibo será, en todo caso, proporcional a la jornada de trabajo realizada por cada trabajador/a.

Se efectuará un incremento salarial de 3,7 por 100 para el año 2000 con efectos retroactivos desde 1-1-2000.

Para el año 2001 el incremento salarial será igual en todos los conceptos que consistirá en el IPC real existente al 31-12-2000.

Para el año 2002 será el IPC real existente al 31-12-2001, en caso de que al 31-12-2002 el IPC exceda a la subida efectuada en ese año, se aplicará con carácter retroactivo al 1-1-2002 el incremento del exceso mencionado.

2. Plus de transporte: De acuerdo a las tablas anexas. Este plus, en defecto de prueba o pacto en contrario, será abonado proporcionalmente a 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 éste. En cualquier caso, si el importe del transporte público que para el trabajador suponen los antedichos desplazamientos es superior, la empresa deberá asumir la diferencia o facilitar el precio del medio de transporte público.

El 50 por 100 de este concepto se incorporará al Salario Base en el año 2002 para las categorías profesionales que se reflejan en las tablas anexas.

3. Kilometraje: Todos los trabajadores/as que tengan que utilizar su vehículo para realizar el servicio con aprobación de la empresa, se les abonará a 26 ptas. el km en desplazamientos en provincia y a 30 ptas. el km en desplazamientos en ciudad.

4. Plus de permanencia: El cómputo de dicha permanencia se iniciará el día de la incorporación del trabajadora, ello no obstante, para los trabajadores/as incorporados con anterioridad 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 del 1,75 por 100 del salario base. El número máximo de cuatrienios será de tres. Este plus será abonado también en las pagas extraordinarias.

5. Cuantos otros pluses se establezcan expresamente por razón de la penosidad del puesto de trabajo, mejoras empresariales, etc.

6. Pagas extraordinarias: Serán abonadas en proporción a la jornada media efectuada durante el período de referencia en las siguientes fechas:

El mes de julio.

El mes de diciembre.



Su importe (que será proporcional a la jornada realizada y al tiempo de permanencia en la empresa) será el que figure en las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

Mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores dichas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente siempre y cuando que esta medida fuese de aplicación a toda la plantilla.

### **Artículo 19. Incapacidad temporal.**

Todos los trabajadores/as percibirán el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día.

Por contingencias comunes el trabajador/a percibirá el 100 por 100 desde el primer día, si el absentismo a nivel individual no supera el 3 por 100 en los últimos doce meses, en cuyo caso sería el 75 por 100 desde el primer día.

### **Artículo 20. Protección ala maternidad.**

A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen tareas penosas si la prestación de los servicios lo hace posible.

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

Al respecto de la lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 21. Revisión médica, vigilancia de la salud.**

Con carácter anual las empresas organizarán obligatoriamente una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para los trabajadores. Dicha revisión estará ajustada en su contenido a las funciones que los trabajadores desempeñan. En ningún caso se descontará del salario el tiempo que los trabajadores hayan destinado a tal revisión.

### **Artículo 22. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.**

Los trabajadores con atención directa a los usuarios de los servicios dispondrán para el ejercicio de sus funciones de los elementos de protección y uniformidad precisos que la empresa establezca.



### **Artículo 23. Seguro colectivo de vida.**

Las empresas concertarán una póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de tres millones y medio para el caso de muerte o, al menos invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

### **Artículo 24. 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 servicios sociales y asumir el contenido íntegro de los acuerdos nacionales de formación continua vigentes en cada momento.

### **Artículo 25. Adscripción de personal 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 ó cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente convenio, se pacta que el 100 por 100 de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente a la gestión del servicio, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos). Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores ajustados al número de plantilla representada.

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, Comisión Paritaria del presente convenio y, naturalmente, de la administración adjudicante) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que ésta no se la hubiera facilitado. 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 existentes (usuarios atendidos, jornada, horario, 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 cese 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 será la única responsable de liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha. Asimismo, se recomienda que la liquidación de las vacaciones no disfrutadas por el período trabajado con la empresa saliente se realice entre las empresas, con el fin de no producirse duplicidades o carencias de cotización.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de lo anteriormente preceptuado, no exime a la entrante de la subrogación en los derechos laborales y obligaciones de los trabajadores ahora reconocida.

## **ANEXO I.- Tablas salariales.**

AÑO 2000

---

CATEGORÍA PESETAS PAGAS/AÑO

---

DIRECTOR DE COORDINACIÓN

Salario base 195.920 12

Paga extra 70.559 2

Plus de transporte 4.148 11

COORDINADORES DE SERVICIOS

Salario base 141.032 12



Paga extra 70.559 2

TRABAJADORES SOCIALES Y GRUPO II

Salario base 124.440 12

Paga extra 70.559 2

JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Salario base 145.180 12

Paga extra 70.559 2

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Salario base 119.255 12

Paga extra 70.559 2

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Salario base 98.515 12

Paga extra 70.559 2

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Salario base 88.145 12

Paga extra 70.559 2

AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO

Salario base 97.997 12

Pagas extras 70.559 2

Plus transporte 4.148 11

---

AÑO 2001

---

CATEGORÍA PESETAS PAGAS/AÑO

---

DIRECTOR DE COORDINACIÓN

Salario base 172.557 12

Paga extra 73.381 2



Plus de transporte 4.314 11

COORDINADORES DE SERVICIOS

Salario base 146.673 12

Paga extra 73.381 2

TRABAJADORES SOCIALES Y GRUPO II

Salario base 129.418 12

Paga extra 73.381 2

JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Salario base 150.987 12

Paga extra 73.381 2

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Salario base 124.025 12

Paga extra 73.381 2

OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Salario base 102.456 12

Paga extra 73.381 2

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Salario base 91.671 12

Paga extra 73.381 2

AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO

Salario base 101.917 12

Pagas extras 73.381 2

Plus transporte 4.314 11

---

Artículo 18. Kilometraje.

27 ptas. en provincia y 31 ptas. en ciudad.

REVISIÓN SALARIAL (BOP Número 101 - Lunes, 6 de mayo de 2002)

Resolución de 16 de abril de 2002 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la



Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación de la Revisión Salarial para el año 2002 del Convenio Colectivo Provincia; para el sector de «Servicio de Ayuda a Domicilio»

Vista la documentación relativa a la Revisión Salarial para el año 2002 del Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Servicio de Ayuda a Domicilio» (código: 4701315), publicado el 14 de marzo de 2001 (B.O.P. nº 61), suscrita el día 22 de febrero de 2002 por las mismas partes. que firmaron el Convenio Colectivo, con fecha de entrada en este Organismo el día 1 de marzo y completada el 14 de abril subsiguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial

Acuerda

Primero.-Inscribir dicha Revisión en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero: Depositar un ejemplar de la misma en esta Entidad.

Valladolid, 16 de abril de 2002.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco J. Bravo Ayala.

Tabla Salarial 2002 S A D Valladolid

---

Categoría y

Concepto salarial Euros Ptas. Nº pagas

---

DIRECTOR

Salario base 1.077,30 179.247 12

Paga extra 452,93 75.362 2

Plus de transporte 13,31 2.215 11

COORDINADORA DE SERVICIOS



Salario base 905,32 150.633 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### TRABAJADORA SOCIAL

Salario base 798,82 132.912 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Salario base 931,95 155.064 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA

Salario base 765,53 127.374 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA

Salario base 632,41 105.224 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Salario base 565,83 94.146 12

Paga extra 452,93 75.362 2

#### AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO

Salario base 641,27 106.669 12

Pagas extras 452,93 75.362 2

Plus transporte 13,31 2.215 11

---

ACTA (BOP de 25 de febrero de 2003)

Resolución de 4 de febrero de 2003 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el Registro, Depósito y Publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el sector de «Servicio de Ayuda a Domicilio»

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el sector de «SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO» (Código 4701315), publicado el día 14 de marzo de 2001 (B.O.P.



nº 61), relativa a la aplicación del Convenio Regional del mismo sector en la provincia de Valladolid, suscrita el día 14 de enero de 2003, con fecha de entrada en este Organismo el día 17 subsiguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, esta Oficina Territorial

Acuerda

Primero.-Inscribir dicho Acta en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero.-Depositar un ejemplar de la misma en ésta Entidad.

Valladolid, 4 de febrero de 2003.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Francisco J. Bravo Ayala.

ACTA 1 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE VALLADOLID DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO

Por la parte Empresarial:

Yolanda Tesedo López

Almudena Luis Lazcano

Javier Suárez Amandi

Por la parte Social:

M<sup>a</sup> de la Concha Morán Vaquero UGT

José Carlos Moreno Vázquez UGT

Argentina Antón Méndez UGT

Raquel González Alonso UGT

Asesor:

Jesús Vara Castrodeza UGT

Luis Sáez González CCOO.

M.<sup>a</sup> Pilar Cañón Montañés CC.OO.

Natividad Domingo Gracia CC.OO.



Reunidos el día 14 de enero de 2003 y habiendo denunciado en su día el Convenio Provincial de Valladolid del sector de Ayuda a Domicilio. Acuerdan que el Convenio Regional del sector de Ayuda a Domicilio de Castilla y León sea aplicado a las trabajadoras de Valladolid y provincia a partir de la fecha 1-1-2003. Y por consiguiente a partir de dicha fecha, el Convenio Provincial de Valladolid, dejaría de tener validez.