

# Convenio Colectivo Servicios de Ayuda A Domicilio de Aragón

ÁREA	Aragón	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	1997/03/07	VIGENCIA	1996/01/01 — 1997/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOA 27
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicios-de-ayuda-a-domicilio-de-c-autonoma-de-aragon/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicios-de-ayuda-a-domicilio-de-c-autonoma-de-aragon/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Servicios De Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 07-03-1997 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1997. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOA 27.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOA Número 27, 7/3/1997)

RESOLUCION de 24 de febrero de 1997, de la Dirección General de Trabajo por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Ayuda a Domicilio de Aragón (Código de Convenio 72/0007/5), suscrito el día 16 de diciembre de 1996, entre los representantes del Sector y de los trabajadores del mismo, recibido en esta Dirección General de Trabajo el día 22 de enero de 1997 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 24 de febrero de 1997.



El Director General de Trabajo, JOSE LUIS MARTINEZ LASECA

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

Quienes convenían lo presente son, por un lado y por la parte empresarial, la «Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales» y, por la otra, las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, las cuales actúan para lo presente en sus correspondientes niveles regionales de la Comunidad Autónoma de Aragón. Las partes se reconocen, expresamente, la capacidad, legitimación y, en especial, la representatividad suficiente para que el presente Convenio sea de aplicación y obligatoriedad general en el ámbito territorial antedicho.

## **Artículo 2.º Ambito de aplicación funcional.**

El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas o jurídicas, incluso las masas patrimoniales sin personalidad jurídica propia, sea cual fuere su concreta fórmula jurídica, civil o mercantil, de base asociativa, cooperativa, capitalista, personalista, patrimonial o fundacional, con o sin ánimo de lucro, proviniendo sus ingresos de 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 aquellas (las empleadoras) a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, entendiéndolos de una forma amplia e independiente de las características particulares de los usuarios, y a los servicios sociales en general que no encuentren acomodo en la actualidad en convenio y/o regulación específica, como, por ejemplo, los servicios prestados a través de medios telemáticos, informáticos o servidos con soportes tecnológicos diversos, aún por aparecer; etc.

Igualmente quedarán afectados por el presente Convenio, las líneas de servicio o negocio, divisiones, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de los servicios antedichos, aún cuando la actividad principal del empleador sea distinta.

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

El presente Convenio es de carácter regional, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón.

No obstante la legitimación reconocida entre las partes, la impugnación que pudiera producirse sobre un ámbito geográfico parcial e inferior al ahora pactado, no restará eficacia en los subsistentes, quedando el ámbito pactado reducido territorialmente, pero subsistiendo en el restante territorio con eficacia plena.

## **Artículo 4.º Ambito personal.**

El presente Convenio tiene eficacia plena para los sujetos mencionados en el artículo 1º, 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.



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

### **Artículo 5.º Ambito de aplicación temporal.**

Se pacta una vigencia para el presente Convenio desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 1997.

No obstante lo anterior, las partes del presente convenio en que se regule un periodo de vigencia distinto se atenderán a tal especialidad, tal y como expresamente se regula para las tablas salariales que regirán desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997 y que constan anexas al presente Convenio.

### **Artículo 6.º Denuncia.**

El presente Convenio no precisa de denuncia expresa llegado a su término, sin perjuicio de la vigencia establecida para alguna de sus partes.

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

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

### **Artículo 7.º Comisión paritaria.**

Para entender de cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de este Convenio o para determinar el convenio aplicable en caso de concurrencia, se creará la Comisión paritaria del mismo, que estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes empresariales, designados, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio. Dicha Comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse ante los órganos de arbitraje, conciliación administrativa y ante los tribunales. Dicho trámite se reconoce como obligatorio y previo al ejercicio de las acciones que cupieran a las partes.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito explicativo del conflicto a tratar. La convocatoria 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 su previsible recepción.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los componentes de cada una de las partes, considerando asistentes a aquellos que estén representados por otro miembro de la Comisión, a través de escrito al afecto en que se haga referencia de la convocatoria concreta para la que es válida la delegación, su orden del día y las instrucciones que, en su caso, se hicieran constar sobre el sentido de voto. De lo acordado podrá darse publicidad en los centros de trabajo.



## **Artículo 8.º De los arbitrajes.**

Las partes firmantes del presente Convenio, de acuerdo con lo señalado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (aprobado por Resolución de 29 de enero de 1996 de la Dirección General de Trabajo), que asumen en su totalidad y, en especial, a lo preceptuado en los artículos 5º y 8º, deciden ajustarse al procedimiento de tramitación en la resolución de conflictos señalados en el artículo 4º del citado acuerdo, haciéndolo, tal procedimiento, extensivo a los conflictos individuales en lo que les sea de aplicación por sus particularidades específicas de acuerdo a lo pactado en el ámbito autonómico de Aragón a través del A.S.E.C.L.A.

A tal efecto, se pacta en el presente Convenio la existencia de un órgano de arbitraje unipersonal, que actuará, en todo aquello para lo que el presente convenio tenga relevancia, previa audiencia de los miembros de la Comisión paritaria que esta designe y que serán, salvo decisión expresa en contrario, dos por la parte empresarial y dos por los trabajadores.

## **Artículo 9.º Ingreso.**

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

## **Artículo 10. Plazas vacantes.**

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador, sean cualesquiera las causas que la motiven.

Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio. En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que el antiguo trabajador.

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

En supuestos de incapacidad temporal del trabajador o de suspensión de la relación laboral el puesto de trabajo será cubierto interinamente por la duración de tal situación, siempre y cuando, subsistan los servicios a ser prestados.

## **Artículo 11. Calendario laboral.**

Dentro de los dos primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborales del año



y los periodos vacacionales orientativos.

## **Artículo 12. Vacaciones.**

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

- 1.-Se garantiza que 21 días naturales de vacaciones se disfruten en los meses de julio y agosto. Tales días serán contados por semanas completas de lunes a domingo siendo coincidentes, en la medida de lo posible, con las quincenas de los mencionados meses.
- 2.-En función del calendario concreto de cada año, se elaborará el calendario vacacional en el primer trimestre del año con las fechas concretadas y cerradas, que se agruparán, si el número de trabajadores así lo aconseja, en turnos preestablecidos. Dicho calendario será consultado para su aprobación con la representación legal de los trabajadores.
- 3.-Para proceder a la elección de vacaciones se establecerán grupos de trabajadores cuantitativamente similares, bien por orden alfabético o por otro sistema de relevancia organizativa para la empresa que no suponga discriminación de ningún tipo.
- 4.-La elección de los turnos mencionados en el punto segundo por los componentes de los grupos referidos en el punto tercero será comenzado por aquel que así resulte de un sorteo, siendo rotativo en años posteriores. Así mismo, se regulará el orden y rotación dentro de los grupos de trabajadores antedichos mediante pacto en cada empresa.
- 5.-Cuando se produjeran sustituciones de trabajadores en la empresa, los que causen alta entrarán en el grupo de elección en sustitución del que causó baja. Tal sustitución puede ser total o parcial.
- 6.-El resto de los días vacaciones, siete días hábiles, serán de libre disposición a lo largo del año con las limitaciones cualitativas y cuantitativas que en cada empresa se establezcan y que sirvan para asegurar la debida prestación de servicios. Se podrán establecer turnos de acuerdo con lo dicho para el disfrute de las vacaciones veraniegas para ciertas fechas, como navidades, Semana Santa y Pascua.

En el supuesto de fraccionamiento de los servicios a prestar entre varias empresas, se respetará el que cada trabajador disfrute simultáneamente de las vacaciones que le 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 que tenga un número mayor de trabajadores.

## **Artículo 13. Condiciones de trabajo.**

Los trabajadores que tengan trato directo con los usuarios de los servicios sociales recibirán la información adecuada sobre las características de los servicios a prestar.

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades 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 de las medidas preventivas que habrá de observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información a los delegados de prevención de riesgos laborales y



a la representación legal de los trabajadores. Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

Cuando surja un problema entre trabajador y usuario, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores o usuarios, a ser posible, del mismo distrito. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Cautelarmente no se realizará prestación de servicios a usuarios que hayan puesto en peligro la integridad física de los trabajadores, siempre que se demuestre fehacientemente tal circunstancia. Cuando los servicios se presten a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Si existieren condiciones de peso o especial padecimiento del usuario, se procurará que la movilidad la realicen dos personas.

## **Artículo 14. Clasificación 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 coordinación. Coordinador. Supervisor de operadores. Ayudante de coordinación.

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

GRUPO III: Jefe de administración. Oficial Administrativo de 1ª. Oficial Administrativo de 2ª. Auxiliar Administrativo.

GRUPO IV: Auxiliar de ayuda a domicilio: Cuidadores. Monitores. Operadores.

GRUPO V: Conserjes y celadores. Gobernanta. Limpiadora. Responsable de lavandería. Ayudante de lavandería.

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

-Coordinador de servicios: Trabajador con la titulación universitaria precisa y suficiente (preferentemente con diplomatura en Trabajo Social) cuya función consiste en la organización, dirección y supervisión operativas del trabajo realizado por el personal auxiliar y la prestación directa de los servicios propios de su titulación a los correspondientes usuarios. A tal efecto se establece una ratio para los servicios de ayuda a domicilio (en los que



los coordinadores de servicios serán trabajadores sociales), en concepto de norma de calidad de obligado cumplimiento, a través del presente Convenio que supone la existencia de un trabajador social por cada 14 auxiliares de ayuda a domicilio. Serán funciones de ellos la realización los informes precisos sobre la marcha de los servicios. Se establece la posibilidad de que existan coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

-Supervisor de servicios: Sus funciones comprenderán la coordinación, seguimiento y control del personal auxiliar, siempre y cuando, en sus funciones no esté comprendida la prestación directa de servicios a los usuarios que requieran titulación específica. En especial, corresponderán a esta categoría profesional, los trabajadores con funciones de supervisión en servicios prestados a través de medios y soportes tecnológicos, existan o no operadores concretos en dicha prestación.

-Ayudante de coordinación: Son los trabajadores encargados de realizar el trabajo bajo la supervisión del correspondiente Coordinador. Son funciones concretas de esta categoría, la realización y de los cuadrantes de incidencias, la previsión de las suplencias a efectuar, la comunicación de variaciones y otros datos al personal auxiliar y a los usuarios, la recogida de datos para la facturación, el abono de nóminas y el análisis de la productividad y otras funciones similares.

-Las funciones de los trabajadores comprendidos en el Grupo II «Especialistas» serán las propias de las titulaciones habilitantes para su desempeño.

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

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

a) Trabajos generales de atención en el hogar. Tales como el mantenimiento de la limpieza de la vivienda, lavado en máquina de la ropa, realización de compras domésticas, cocinado de alimentos, recados de carácter imprescindible, etc. Lo anterior estará limitado a la atención del usuario de los servicios.

b) Trabajos de atención personal. Tales como aseo del usuario, cambio de ropa, lavado de cabello (especialmente para encamados e incontinentes), apoyo a la movilidad en el domicilio, cuidado de la ingestión de los medicamentos prescritos, acompañamiento a visitas al facultativo, aviso sobre las alteraciones del estado de salud, apoyo en las actividades del usuario en su entorno, etc.

-Cuidadores: Sus funciones serán las propias de atención directa al usuario, de acuerdo con las funciones que correspondan por el carácter de los servicios, dentro de centros asignados a ello.

-Monitores: Sus funciones son la organización y ejecución de las actividades destinadas a los usuarios, bien de carácter lúdico-recreativo, terapéutico o de otros tipos.

-Operadores: Sus funciones son la atención directa a los usuarios cuando los servicios a prestar sean realizados directamente a través de medios tecnológicos, tales como teléfonos, telealarmas, soportes informáticos, etc.



-Las funciones del Grupo IV «personal de servicios generales» serán las propias de las categorías señaladas, que no precisan especial definición.

### **Artículo 15. Promoción profesional.**

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

### **Artículo 16. Traslado de personal.**

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

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

### **Artículo 17. Jornadas y horarios.**

Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que serán distribuidas, preferentemente, de lunes a viernes, sin perjuicio de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que puede suponer la gestión de centros de día o la cobertura de servicios permanentes de atención telefónica.

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.

En todo caso, los excesos de jornada producidos en el mes serán compensados con días de descanso o retribuidos como horas extraordinarias, siendo la opción a elección del trabajador.

Si la jornada realizada es completa y su prestación es continuada, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido de 20 minutos. El descanso que corresponda para jornadas inferiores y continuadas sólo será considerado como tiempo efectivo de trabajo y, por consiguiente, retribuido, cuando así se establezca en cada empresa.

Las empresas podrán señalar otros tipos de jornada que permitan cubrir las necesidades del servicio, siempre que no sea posible realizar la prestación de estos en las jornadas establecidas con anterioridad.



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

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

## **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Se suprimirán totalmente. Únicamente en supuestos inevitables y teniendo en cuenta la imprescindibilidad de la prestación del servicio, se podrán realizar. Dichas horas serán retribuidas con un incremento del 75 % del salario/hora ordinario.

## **Artículo 20. Licencias.**

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
  - Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado. Cuando se requiera desplazamiento el plazo será de cuatro días.
  - Un día por traslado de domicilio habitual.
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. El tiempo indispensable para concurrir a exámenes que supongan el acceso a una titulación de carácter oficial.
- Y cualesquiera otros que se reconozcan legal o contractualmente.

## **Artículo 21. Permisos no retribuidos.**

El trabajador 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.

## **Artículo 22. Excedencias.**

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a una excedencia voluntaria por un periodo 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 23. Pago de nóminas.**



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.

## **Artículo 24. Conceptos salariales.**

- 1.-Salario base, de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas.
- 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 este. En cualquier caso, si el importe de este plus fuera inferior al coste del transporte público que para el trabajador suponen los antedichos desplazamientos, la empresa deberá asumir la diferencia o facilitar el precio del medio de transporte público.
- 3.-Plus de permanencia en la empresa: El cómputo de dicha permanencia se iniciará el 1 de enero de 1997. Una vez completado el primer cuatrienio (1 de enero del 2001) se abonará un plus que supondrá para todas las categorías profesionales la cantidad de un 1,75% del salario base. El número máximo de cuatrienios será de tres. Este plus será abonado, también, en las pagas extraordinarias.
- 4.-Cuantos otros pluses se establezcan por razón de la penosidad del puesto de trabajo, por el trabajo nocturno, en días festivos, mejoras empresariales, etc.

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

## **Artículo 25. Pagas extraordinarias.**

Serán abonadas en proporción a la jornada media efectuada durante el periodo de referencia en las siguientes fechas:

- Conjuntamente con el salario del mes de junio.
- Conjuntamente con el salario de diciembre.

No obstante lo anterior, cuando la relación laboral sea, previsiblemente, de corta duración o alguna de las partes lo vea conveniente, dichas pagas extraordinarias se prorratearán con las mensuales ordinarias.

## **Artículo 26. Anticipos.**

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

## **Artículo 27. Protección a la maternidad.**

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



Después del periodo 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 28. Revisión médica periódica.**

Con carácter anual las empresas organizarán 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. El tiempo dedicado a la revisión será retribuido.

### **Artículo 29. Ropa de trabajo.**

Los trabajadores con atención directa a los usuarios de los servicios dispondrán para el ejercicio de sus funciones de los elementos de uniformidad y protección precisos. Se tendrá en consideración la necesidad de dos uniformidades para los periodos de verano e invierno.

### **Artículo 30. Seguridad e higiene.**

Dada la importancia de la prevención de riesgos laborales se procede en el presente convenio a su articulación. En las empresas de más de cincuenta trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud compuesto por:

De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados.

De 101 a 500 » 3 »

De 501 a 1.000 » 4 »

De 1.001 a 2.000 » 5 »

De 2.001 a 3.000 » 6 »

Y un delegado más por cada 1.000 trabajadores más o fracción.

Las empresas con menos de cincuenta trabajadores tendrán un delegado de prevención con las mismas competencias señaladas legalmente al comité de seguridad y salud.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, con imputación al correspondiente crédito horario, las reuniones del comité de seguridad y salud, así como el tiempo destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras normativas que la sustituyeren o complementaren:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo que realicen y a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que efectúen.

b) Ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez e inmediatamente que tenga conocimiento de ellos.

### **Artículo 31. Seguro colectivo de vida.**

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

### **Artículo 32. 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 del Acuerdo Nacional de Formación Continua de diciembre de 1992.

### **Artículo 33. Adscripción de personal, sucesión de empresa y subrogación empresarial pactada.**

Al término de la concesión de una contrata pública o privada, consistente en la gestión de un servicio de ayuda a domicilio, gestión de centro de día o cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente convenio, se pacta que el 100 % de los trabajadores de la empresa saliente imputables 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, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos.

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 esta no se la hubiera facilitado, y comunicar a la comisión paritaria del presente Convenio colectivo su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente. De no cumplir con los antedichos requerimiento y comunicación quedará automáticamente subrogada en la totalidad de la plantilla de la anterior empresa concesionaria de la gestión. La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación acreditativa de la condición sus de trabajadores (en su caso, copias 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, sistema de vacaciones en vigor, etc.); relación de especiales circunstancias de los trabajadores (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc.); documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones



a la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior; en un plazo no superior a cinco días naturales. En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que 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 deberá liquidar los haberes hasta la fecha de su cese en la gestión, que serán comprensivos de las retribuciones de vencimiento superior al mes hasta dicha fecha. Así mismo, se recomienda que la liquidación de las vacaciones no disfrutadas por el periodo trabajado con la empresa saliente se realice entre las empresas, con el fin de no producirse duplicidades o carencias de cotización.

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

### **Artículo 34. Contratación.**

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

a) Contrato de obra o servicio. Será de aplicación a la relación laboral siempre que sea posible de acuerdo a la descripción siguiente. Es aquel que se celebra entre empresa y trabajador con fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio concertado por la empresa por terceros. Cuando tal servicio sea concretable en usuarios concretos se referirá a estos. La duración de este contrato estará supeditada a la vigencia de la relación de la empresa con los antedichos usuarios o entidades.

Si de la rescisión parcial o temporal de estos se provocara una reducción de casos, usuarios u horarios, la empresa podrá rescindir parcialmente o suspender la relación laboral, naciendo un derecho a los trabajadores afectados de reincorporación preferente ante la ampliación de nuevas necesidades de la empresa. La relación laboral persistirá no obstante el cambio de empresa que pudiera existir de acuerdo con lo regulado en el artículo anterior, entendiéndose subrogada la nueva empresa en los derechos y obligaciones de la anterior.

b) Se faculta a la comisión paritaria del Convenio para que establezca las limitaciones necesarias de las contrataciones inferiores a 20 horas semanales a fin de evitar el abuso de jornadas muy reducidas. Dicho acuerdo formará parte del presente Convenio a todos los efectos.

c) Contrato de aprendizaje: Durante la vigencia del presente Convenio no se utilizarán estos contratos para el personal de atención directa a los usuarios en el sector de servicios sociales.

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

### **ANEXO I.- Tablas salariales para 1996 y 1997.**

---

Como excepción a lo dicho en el artículo 5º del presente Convenio, las siguientes tablas entran en vigor el 1 de enero de 1996.



Las presentes tablas serán ajustadas al alza para 1997 en cada empresa en un porcentaje, al menos, igual a la revisión del precio del servicio que vengan gestionando.

---

CATEGORÍAS CUANTÍAS Y FRECUENCIA/AÑO TOTAL ANUAL  
PROFESIONALES SALARIO(14) TTE.(11) SALARIO TTE.

---

GRUPO I

Responsable de coordinación 207.130 4.000 2.899.820 44.000  
Coordinador 111.122 4.000 1.555.708 44.000  
Supervisor de operaciones 105.000 4.000 1.470.000 44.000  
Ayudante de coordinación 103.000 4.000 1.442.000 44.000

GRUPO II.- Especialistas:

Categorías que requieran

titulación superior 140.000 4.000 1.960.000 44.000

Categorías con titulación

media universitaria 111.122 4.000 1.555.708 44.000

GRUPO III

Jefe de administración 110.000 4.000 1.540.000 44.000  
Oficial administrativo 102.000 4.000 1.428.000 44.000  
Auxiliar administrativo 95.000 4.000 1.330.000 44.000

GRUPO IV

Auxiliares S.A.D.,

cuidadores, monitores, etc. 85.671 4.000 1.199.394 44.000

GRUPO V

Conserjes y celadores 85.671 1.199.394 44.000  
Gobernanta 85.671 1.199.394 44.000  
Limpiadora 82.000 1.148.000 44.000  
Responsable de lavandería 88.000 1.232.000 44.000  
Ayudante de lavandería 82.000 1.232.000 44.000

---



Para las categorías profesionales cuyas funciones no impliquen desplazamientos dentro de la jornada laboral se establece una ayuda de transporte consistente en 2.000 pesetas.

En el momento de entrada en vigor del presente Convenio se realizará una regulación del recibo salarial que se adecúe a lo arriba pactado. En ese momento, la totalidad de las antedichas retribuciones serán compensables y absorbibles con aquellas que los trabajadores vinieran percibiendo por cualquier concepto (salarial o extrasalarial) consideradas en cómputo anual.

#### SENTENCIA (BOA Número 98, 25/8/1997)

SENTENCIA 585/1997, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, por la que se resuelve el proceso núm. 4/1997, sobre impugnación Convenio colectivo, seguido por la Asociación de Empresarios de Servicios Asistenciales contra la Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales, Comisiones Obreras, y la Unión General de Trabajadores.

En Zaragoza a doce de julio de mil novecientos noventa y siete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y, en nombre del REY ha dictado la siguiente sentencia En el proceso número 4/1997 seguido, ante esta Sala, derivado de demanda formulada por la Asociación de Empresarios de servicios Asistenciales; contra Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales, Comisiones Obreras; Unión General de Trabajadores, siendo parte el Ministerio Fiscal, versando el proceso sobre impugnación de Convenio colectivo; ha sido ponente el Ilmo. Sr. don Benjamín Blasco Segura.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Que con fecha 23 de mayo de mil novecientos noventa y siete, se presentó ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, demanda en impugnación de Convenio colectivo, formulada por la Asociación de Empresarios de Servicios Asistenciales, admitida a trámite la demanda y previa subsanación de los defectos advertidos se señaló fecha de celebración del juicio, que previa citaciones formales y los trámites que constan ha tenido lugar el día 25 de junio de 1997, y en cuyo acto comparecieron: La parte actora Asociación de Empresarios de Servicios Asistenciales, representada por la letrado doña Raquel Ibáñez Elipe y las partes demandadas Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales representada por el letrado don Manuel Navarro Blas; por CC. OO. representado por el letrado doña María Desamparados Romero Iranzo; por UGT representado por la letrado doña María Luisa Pericas Salazar, y el Ministerio Fiscal, y en cuyo acto alegaron lo que a su derecho estimaron pertinente y luego de practicadas las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en el proceso, quedaron formuladas las conclusiones definitivas y el proceso visto para sentencia.



Segundo.-Dentro del plazo para dictar sentencia y con suspensión del mismo, se acordó diligencia para mejor proveer el recabar los despachos librados en su día y no recibidos aún, que se ha cumplimentado, según consta en las actuaciones.

Tercero.-Que son hechos probados y así expresamente se declaran:

«1.-En el “Boletín Oficial de Aragón” núm. 27/1997 de 7 de marzo se publicó el Convenio Colectivo del Sector Servicios de Ayuda a domicilio de Aragón, que fue concertado -art. 1-, por un lado y por la parte empresarial, por la Asociación de Empresas de Ayuda a domicilio y Servicios Sociales» y por la otra, las Centrales Sindicales CC. OO. y UGT. con expreso reconocimiento de capacidad, legitimación y, en especial, representatividad suficiente para que el presente Convenio sea de aplicación y obligatoriedad general en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2.-La Asociación pactante, según su acta fundacional de 16-9-97 y registro en 4-10-96, está constituida por tres Empresas; Servirecord que cuenta con unos 200 trabajadores, CIOSS que durante el año ocupa a alguno, sin concretarse su número y Ferdom, con 15 trabajadores, denominándose Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales y «con el objeto de prestar servicios de ayuda a domicilio -artículo 5 de sus Estatutos- y asimismo, todos los servicios de carácter social y asistencial complementarios de lo anterior y los de carácter social o asistencial que sean prestados en Centros que no impliquen internamiento para los usuarios».

3.-El ámbito de aplicación funcional de aquel pacto colectivo -suscrito el día 16 de diciembre de 1996- según su artículo 2, se circunscribe a regular las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas o jurídicas, incluso las masas patrimoniales sin personalidad jurídica propia, sea cual fuere su concreta fórmula jurídica, civil o mercantil, de base asociativa, cooperativa, capitalista, personalista, patrimonial o fundacional, con o sin ánimo de lucro, proviniendo sus ingresos de 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 aquellas (las empleadoras) a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, entendiéndolos de una forma amplia e independiente de las características particulares de los usuarios y a los servicios sociales en general que no encuentren acomodo en la actualidad en convenio y/o regulación específica, como por ejemplo, los servicios prestados a través de medios telemáticos, informáticos o servidos con soportes tecnológicos diversos, aún por aparecer, etc. e igualmente «quedarán afectados por el presente Convenio las líneas de servicio o negocio, divisiones, secciones y otras unidades dedicadas a la prestación de los servicios antedichos, aún cuando la actividad del empleador sea distinta».

4.-Que en el mes de enero de 1997, el número de empresas dedicadas a la actividad de Servicios Sociales - epígrafe 951 de la Comisión Nacional de Actividades Económicas de 1974- en Zaragoza eran unas 150 y las dedicadas en general a la Asistencia Social, epígrafe 853 de la CNAE de 1992, eran 171; mientras que en Huesca y Provincia hay unas 18 empresas dedicadas a Servicios de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales. Existe un Convenio Colectivo Nacional para minusválidos, colectivo en el que no hay servicio de ayuda a domicilio.

5.-Que en orden al ámbito de aplicación territorial el citado Convenio es de carácter regional, correspondiente a



la C.A. de Aragón, artículo 3º, y según dispone el 2º párrafo de éste artículo, «no obstante la legitimación reconocida entre las partes, la impugnación que pudiera producirse sobre un ámbito geográfico parcial e inferior al ahora pactado no restará eficacia en los subsistentes, quedando el ámbito pactado reducido territorialmente, pero subsistiendo en el restante territorio con eficacia plena». La asociación empresarial hoy demandada -que aglutina junto al núm. de los trabajadores de la Empresa de mayor plantilla, Servirecord, unos 16 trabajadores más- no contaba entre sus asociados con ninguna empresa instalada fuera de la provincia de Zaragoza.

6.-El artículo 5º, ámbito de aplicación temporal del meritado Convenio dice: «Se pacta una vigencia para el presente Convenio desde la fecha de su publicación hasta el 31-12-97, no obstante lo anterior, las partes del presente Convenio en que se regule un periodo de vigencia distinto se atenderán a tal especialidad, tal y como expresamente se regula para las tablas salariales que regirán desde el 1-1-96 hasta el 31-12-97 anexas al presente convenio».

7.-Que previamente al inicio de las negociaciones del convenio colectivo hoy impugnado, las partes efectuaron una prospección de las Empresas de Ayuda a domicilio que pudieran existir en Zaragoza, informándoseles en la Concejalía de Bienestar Social del Ayuntamiento que podrían ser 5 ó 6 empleadoras.

8.-La Empresa Eulen de Huesca, dedicada mayoritariamente a limpieza de edificios y locales y minoritariamente -24 trabajadores contratados- a servicios de Ayuda a Domicilio concedora de la firma del Convenio antes referido, dirigió en 24-12-96 escrito a la Autoridad Laboral -DGA- considerando que conculcaba la legalidad vigente y solicitando promoviera demanda de oficio por provenir la ilegalidad de la falta de representatividad de la Asociación hoy demandada, petición que no fue atendida por estimarse lo contrario por dicha Autoridad, a salvo la acción ante la jurisdicción social al fin pretendido.

Cuarto.-Que en la tramitación del presente proceso se han observado las prescripciones legales de rigor.»

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.-La accionante Asociación de Empresarios de Servicios Asistenciales solicitó en demanda y ratificó en juicio que se dictase sentencia (expuestos los hechos y fundamentos de derecho), por la que se condenase a los demandados a estar y pasar por la declaración de ilegalidad del Convenio Colectivo del «Sector Servicios de Ayuda a Domicilio», porque la parte Empresarial que lo negoció no se encontraba legitimada a efectos del artículo 87. 3º del E. T., debiendo por tanto ser considerado dicho Convenio de ámbito Extraestatutario, afectando únicamente a las partes firmantes de dicho pacto. Y cómo quiera que la legitimación de los trabajadores para la negociación y suscripción del aludido Convenio implícitamente se admite de consuno, al imperio del artículo 87, 2, b) del Tret Real Decreto Leg. 1/1995 de 24 de marzo, el único objeto del conflicto radica en determinar si la Asociación que firmó aquel pacto colectivo, la demandada Asociación de Empresas de Ayuda a domicilio y Servicios Sociales, estaba o no legitimada a tal fin, para constituir la Comisión negociadora y para adoptar acuerdos con las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., negociadoras y firmantes del Acuerdo Colectivo. Esto es, si cumplía los requisitos exigidos por el artículo 87, 3º; 88,1 y 89, 3º del E. T. para poder ser calificado aquel como estatutario, con eficacia «erga omnes» o sí, por el contrario, fue extraestatutario, con alcance personal, limitado o reducido a quienes lo negociaron y sus representados, sometido entonces al artículo 37 C.E. y a las normas del Código Civil sobre contratación, «inter privados».



Segundo.-Al imperio del artículo 87, número 3 del Tret, en los Convenios de ámbito superior a los de Empresa, están legitimadas para negociar «las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del Convenio cuenten con el 10 % de los Empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de ésta Ley...». A su vez el artículo 88.1, segundo apartado, al regular la Comisión Negociadora del Convenio, establece que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa quedará aquella Comisión válidamente constituida... cuando las asociaciones empresariales representen cómo mínimo... a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio, y en fin, el artículo 89. 3º de la misma Ley refiere que «los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones».

Estos tres preceptos, cuyo déficit de concurrencia en el caso viene a denunciar la Asociación Empresarial demandante, obligan a considerar que, en efecto, la negociación colectiva entran en juego, como recuerda la STS de 24-3-95, tres tipos distintos de legitimación:

Una, que habilita para negociar, pues legitimación es el derecho a formar parte de la Comisión Negociadora - artículo 87, 5º-, y éste precepto vincula tal legitimación al ámbito del Pacto Colectivo resultante de una unidad de contratación a la que va a referirse y va a coincidir el ámbito aplicativo; otra, que capacita para constituir la Comisión Negociadora, justificándose que dicha comisión esté compuesta por las partes legitimadas por el hecho de que ambas representaciones negocien y acuerden para la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos en la unidad de contratación y, por último, la que es exigida para dar validez a los acuerdos, voto favorable hoy de la mayoría de cada una de las representaciones, cambiado que ha sido el anterior parámetro, referido actualmente a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo pues, según razona aquella STS antes citada «para que un Pacto Colectivo tenga fuerza “erga omnes” o eficacia general es preciso que se atenga al conjunto de las normas que regulan los Convenios Estatutarios», es decir, que las partes que los acuerdan cumplan las tres legitimaciones que han sido enumeradas.

Por el contrario se incurre en déficit de legitimación empresarial, cuando, como en ésta ocasión, el Convenio Colectivo es supraempresarial, siendo calificado, como la Asociación demandante postula, de extraestatutario, caracterizados entonces por no obligar a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación -artículo 82. 3º ET- y careciendo de eficacia general, poseyéndola, personal, reducida o limitada a quienes lo negocian y a sus representados. Dese otra óptica es verdad que el artículo 83.1 ET menciona que los Convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, pero no lo es menos que sólo se puede acordar un ámbito de aplicación que respete los requisitos y limitaciones de carácter imperativo (ST Co. 22-7-87 por todas) sin poderse exceder de la suma de las representaciones para las que se negocia y conviene.

Tercero.-Expuestas las consideraciones que anteceden y valorada la prueba practicada, específicamente las prueba documental: Listado de Tesorería General de la Seguridad Social de 1 de enero de 1997, según el cual, dedicadas a Servicios Sociales en Zaragoza existen unas 150 empresas; informe de la Inspección de Trabajo de ésta capital, con arreglo al que hay 171 empresas destinadas a Asistencia Social, no de ayuda a domicilio, así cómo confesión del legal representante del sindicato CC.OO. a cuyo tenor se acreditan los datos expresados en el punto probado 7º y a la vista de la Ley de Ordenación Social de la DGA que define como Servicios Sociales los recursos de uso colectivo en función de los principios propios de la acción social, diáfano aparece que al



haberse comprendido en el ámbito funcional del Convenio colectivo impugnado -artículo 2- no sólo la prestación de servicios de ayuda a domicilio sino también los Servicios Sociales en general que no encuentren acomodo en la actualidad en Convenio y/o regulación específica, con cita «ad exemplum» abierta a los que se añadió las líneas de servicio o negocio, divisiones, secciones u otras unidades dedicadas a la prestación de los servicios antedichos, aún cuando la actividad del empleador sea distinta es por lo que existió, en efecto, un déficit de legitimación de la Asociación empresarial pactante respecto de las Empresas, de variopinta configuración, que podrían hoy ser atraídas a la regulación convencional impugnada sin haber estado representadas en ella, necesaria ni suficientemente y que debieron haberlo estado, con el riesgo que supone por ejemplo una eventual reclamación salarial por la eficacia económica retroactiva impuesta en tal Acuerdo Colectivo, artículo 5º o, desde otra óptica, la Asociación demandada, de tan reciente creación, (Acta fundacional 16-9-96, con registro en 4-10-96), apenas era supraempresarial, pues a los propios empleados de la empleadora de plantilla mayoritaria, Servirecord, tan sólo se añadía, en el momento de la negociación del Convenio colectivo, los 15 trabajadores de la partícipe Ferdom y «alguno» durante el año de Cioss, con notoria y obvia insuficiencia de representatividad frente al colectivo sectorial, patente la exigencia de los artículos 87, 3º y 88,1 in fine del ET para que dicho Convenio pudiera ser calificado de estatutario o de eficacia general -10 por 100 del sector empresarial, como condición necesaria para negociar y mayoría de sus trabajadores afectados por el Convenio, como condición suficiente.

O dicho en otras palabras: No es lo mismo negociar y convenir para el servicio de Ayuda a domicilio, en correlación al epígrafe de actividades económicas 85.323 de la clasificación nacional de 1992 que para todas aquellas consignadas con excesiva amplitud, al punto que desborda la autoatribuida representatividad empresarial, referentes a los servicios sociales y secundarias actividades, en los términos comentados del artículo 2 del Convenio Colectivo impugnado.

Procede, por consiguiente estimar la demanda en los términos que se referirán acto seguido.

#### FALLAMOS

Que estimando la demanda interpuesta por Asociación de Empresarios de Servicios Asistenciales, contra la Asociación de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales, CC.OO., UGT, y siendo parte el Ministerio Fiscal, declaramos haber lugar a la misma condenando a la parte demandada a estar y pasar por la declaración de ilegalidad del Convenio colectivo del Sector Servicios de Ayuda a Domicilio en razón a que la parte empresarial que lo negoció no se hallaba legitimada a los efectos del artículo 87, 3º del ET considerando de ámbito extraestatutario al referido Convenio afectando solamente a las partes firmantes del mismo.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos mandamos y firmamos. El Secretario.