



# ESTRUCTURA, ÁMBITOS Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES \*

RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Alcalá de Henares

## EXTRACTO

Este trabajo analiza la estructura y articulación de la negociación colectiva del «sector de la atención a las empresas dependientes», sus específicos ámbitos funcionales, personales, territoriales y temporales y los sujetos que han suscrito los convenios colectivos de aplicación al mismo. El estudio se efectúa teniendo en cuenta el impacto que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, «de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia» va a producir en un sector que está en ebullición y que se está perfilando al compás de nuevos datos sociales, demográficos y culturales.

El trabajo se detiene, de modo particular, en el alcance del ámbito funcional tanto del IV convenio colectivo marco de carácter estatal como de los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico y provinciales, aplicables a las residencias de personas mayores y a los de ayuda a domicilio. Y, asimismo, de los convenios de empresas o centros de trabajo. En todos los casos, se toma en consideración la peculiaridad de los empleadores y de los trabajadores comprendidos en este peculiar y pujante sector.

\* La Secretaría Confederal de Política Social de Comisiones Obreras ha promovido, durante 2006, la realización de un estudio sobre la situación de las relaciones laborales en el sector de la dependencia por parte de un equipo formado en el seno del Observatorio de la Negociación Colectiva y coordinado por el prof. Ricardo Escudero Rodríguez, de la Universidad de Alcalá, con el objetivo de tener un mayor conocimiento de los convenios colectivos de estos ámbitos y sus contenidos principales. Dicho estudio, de próxima publicación, pretende conocer con mayor profundidad la negociación colectiva del referido sector a fin de elaborar estrategias a medio plazo que respondan a los objetivos de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Dentro de este trabajo se incluye éste, que ahora se publica en esta Revista.

## ÍNDICE

1. ESTRUCTURA DEL SECTOR Y SIGNIFICACIÓN GENERAL DEL IV CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL
2. SUJETOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PECULIARIDADES POR LAS PARTICULARIDADES DEL SECTOR
3. ÁMBITOS DEL IV CONVENIO MARCO ESTATAL
  - 3.1. En particular, el ámbito funcional del convenio
  - 3.2. Otros ámbitos del convenio marco estatal y reglas de articulación con los de ámbito inferior
4. CONVENIOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL
  - 4.1. Convenios de residencias de personas mayores
    - 4.1.1. Ámbitos funcionales
    - 4.2.2. Ámbitos personales, territoriales y temporales
  - 4.2. Convenios colectivos de ayuda a domicilio
    - 4.1.1. Ámbitos funcionales
    - 4.2.2. Reglas de articulación de convenios
    - 4.2.3. Ámbitos personales
    - 4.2.4. Ámbitos territoriales
    - 4.2.5. Ámbitos temporales
5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO EMPRESARIAL
6. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO CONVENIOS PARCIALMENTE LIMÍTROFES

## 1. ESTRUCTURA DEL SECTOR Y SIGNIFICACIÓN GENERAL DEL IV CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL

En el presente estudio, se pretende analizar la negociación colectiva del llamado «sector de la atención a las empresas dependientes», que incluye a empresas y establecimientos, cualquiera que fuera su naturaleza, que actúan en el sector privado al margen de que su actividad se preste o no en régimen de concierto con una determinada Administración Pública. Por ello, quedan fuera del mismo los convenios y acuerdos que son aplicación a centros de titularidad pública que son gestionados por alguna Administración.

La negociación colectiva del sector que nos interesa se estructura, en síntesis, en los siguientes niveles: en primer lugar, existe un convenio colectivo marco de carácter estatal —ya en su cuarta edición— con un amplio ámbito funcional. En segundo término, hay un conjunto de convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico. En tercer lugar, hay algunos convenios provinciales. Y, por último, hay convenios colectivos aplicables, únicamente, a determinadas empresas o centros de trabajo.

Así, el punto de partida es el tronco común constituido por el denominado «IV convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal». Convenio que es la culminación de un proceso que comenzó en 1996, con la suscripción del primer convenio, y que, progresivamente, ha ido ganando importancia, como se deduce claramente de la comparación con el ámbito funcional y el contenido de los tres primeros convenios colectivos. Así, de aplicarse sólo a las residencias de personas mayores, pasó a incluir a los centros de ayuda a domicilio, pisos y viviendas tuteladas y a la actividad de teleasistencia.

Al final, se está ante un convenio que regula las relaciones laborales de diversos subsectores, lo que, además, de hacer que su negociación sea complicada, le dota de una fuerte complejidad interna y explica muchas de las peculiaridades del sector a analizar.

La existencia de un convenio colectivo marco de carácter estatal supone un claro esfuerzo por lograr una mayor identidad de un sector con muchas especificidades que encu-



dra a múltiples actividades muy diversas, pero muy relacionadas entre sí. Además, cabe destacar que el a sí mismo llamado «sector de la atención a las empresas dependientes» conoce múltiples derivaciones e intersecciones con otros sectores y subsectores con los que, en ocasiones, puede guardar una estrecha relación.

Así, por ejemplo, con algunas vertientes de la atención a las personas discapacitadas, con la asistencia socio-sanitaria, con determinados tipos de formación, de empleo y de ocio de ciertos colectivos. En suma, el sector que se analiza se inserta en el complejo mundo de los servicios sociales de atención a la dependencia que se han ido desarrollando, de manera vertiginosa, en los últimos tiempos y que van a conocer un fortísimo avance tras la aprobación de la Ley a la que, a continuación, me referiré.

Pues bien, es absolutamente necesario llevar cabo una precisa delimitación funcional del sector que nos interesa y del específico ámbito de los convenios colectivos aplicables al mismo. Y ello, porque se está ante un sector que agrupa a un conjunto de actividades, en ocasiones, limítrofes, que, a menudo, tienden a mezclarse e, incluso, a confundirse entre sí.

En este escenario tan complejo, tan interrelacionado y en constante evolución, la presencia de un convenio colectivo marco estatal, progresivamente ampliado y perfeccionado en su ámbito aplicación funcional, implica la voluntad de clarificar las relaciones laborales en un sector en auge, pero todavía bastante desordenado y con una identidad aún algo confusa.

En esa línea, es muy indicativo que se hayan producido ciertos cambios en la denominación misma del convenio colectivo marco estatal. En efecto, el tercer convenio se denominaba convenio marco estatal de «residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio» y el cuarto se refiere a los «servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía persona». Es claro que tales modificaciones en la propia identificación del convenio colectivo marco obedecen al intento de acomodar mejor en la propia a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, «de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia».

Es más, el IV convenio colectivo marco alude en su art. 1, ya sin reservas, al «sector de la atención a las personas dependientes», lo que contrasta con lo que efectuaba el III, que se limitaba a mencionar, de modo muy genérico y más descriptivo, el sector de residencias y el de ayuda a domicilio. La diferencia es evidente y obedece a que, en muy pocos años, ha ido aumentando la conciencia de que se está ante un verdadero sector que se va perfilando, cada vez con más fuerza, al hilo de los nuevos datos sociales —muy en particular, los demográficos, como el creciente envejecimiento de la población y el notable y positivo incremento del trabajo femenino— y culturales habidos recientemente.

Y, por supuesto, se apreciaban ya, antes de ser aprobadas, los efectos de las novedades legales que ya se atisbaban en el horizonte cuando se negoció dicho convenio. Es decir, se conoce una especie de reafirmación de la identidad sectorial que, asimismo, aflora en la negociación —y en la denominación— del IV convenio marco estatal. En todo caso, es claro que el IV convenio marco no es de aplicación a todo el sector de la dependencia, que es más amplio, sino a una parte muy importante del mismo, como más adelante se analizará con detenimiento.

En suma, es claro que los cambios producidos tanto en el nombre como en el contenido del convenio marco estatal están relacionados con la realidad de unas actividades que

no sólo están conociendo un fortísimo desarrollo sino también un conjunto de alteraciones que tienen que ver con la propia evolución y conformación funcional de un sector en rápida evolución que, además, se va a ver afectado por la mencionada Ley.

Asimismo, la existencia del convenio marco estatal denota el intento de regular globalmente y de racionalizar, con carácter mínimo y armonizado, las condiciones laborales de los trabajadores del referido sector. La propia denominación del convenio estatal como «marco» evidencia la inequívoca voluntad de crear un convenio global de referencia que, además, trata de articular el conjunto de la negociación colectiva que se lleve a cabo en el sector de atención a las personas con dependencia. El art. 5 de dicho convenio lo explicita al regular la estructura de tal negociación y las reglas de concurrencia y de complementariedad, como más adelante se analizará con más detalle.

Con todo, el convenio incluye ciertas actividades, claramente delimitadas, pero, como es lógico, deja fuera otras que o bien tienen un preciso marco convencional de referencia o bien carecen de una regulación específica, por lo que, en algún caso, pueden ser de aplicación convenios generalistas o inespecíficos, como, por ejemplo, el de oficinas y despachos. Situación que demuestra que aún perviven múltiples disfunciones y vacíos convencionales en un sector que está todavía en estado de conformación.

## 2. SUJETOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PECULIARIDADES POR LAS PARTICULARIDADES DEL SECTOR

La ya señalada complejidad y heterogeneidad del sector que analizamos, unidas a su rápido e imparable crecimiento en los últimos años, hacen que los sujetos que suscriben los diferentes convenios colectivos conozcan también algunas particularidades. Algunas de ellas tienen que ver con la parte empresarial, ya que la intrínseca dispersión funcional, la diferente naturaleza y el dispar tamaño de las empresas, establecimientos y organizaciones que actúan en el sector en calidad de empleadores propician una representación patronal dividida, poco articulada y madura para afrontar el reto que implica la negociación de convenios sectoriales.

Además, la convivencia en el mismo ámbito de empresas en el sentido mercantil del término, de cooperativas, de trabajadores autónomos, y de organizaciones no gubernamentales y de instituciones religiosas —en suma, de entidades no lucrativas en las que se puede combinar el voluntariado y el trabajo por cuenta ajena—, dota de una peculiar fisonomía a los empleadores que actúan en el sector y, a la vez, condiciona fuertemente la articulación patronal.

Por ello, es previsible que haya cambios en el futuro cara a la conformación empresarial que repercutan en los sujetos pactantes de los futuros convenios colectivos. Máxime, cuando las empresas del sector pueden encuadrarse en diferentes federaciones de las asociaciones patronales que pueden pertenecer —o no— a la confederación empresarial más representativa.

Y, asimismo, por parte de la representación de los trabajadores, hay significativas peculiaridades que, brevemente, conviene reseñar: de un lado, las dificultades de adaptarse a un entramado empresarial tan singular y heterogéneo. De otro, los conocidos inconvenientes de implantación sindical en las nuevas empresas creadas en un sector en ebullición y,

también, en las de pequeña dimensión. E, igualmente, las dificultades motivadas por el amplio número de trabajadores con contratos temporales existente en el sector.

Pero, hay, además, problemas añadidos que tienen que ver no tanto con la identificación de las organizaciones sindicales con representatividad en el sector que pueden pactar el convenio colectivo como de la concreta definición de las federaciones que, dentro de ellas, van a protagonizar la negociación colectiva. Y es claro que tal disparidad puede dar lugar a fricciones internas como a soluciones distintas según la confederación sindical de que se trate, al ser de una cuestión que afecta a la libertad de autoorganización y al estar implicadas, por ejemplo, diversas áreas funcionales, como, por ejemplo, la de servicios, la de sanidad o la de actividades diversas.

Sea como fuere, los sujetos pactantes del III convenio marco estatal (2003-2005) fue suscrito, por la parte empresarial, por LARES, Federación de Residencias y Servicios de Atención a los Mayores —Sector Solidario—, FNRPTE, Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad, ACRA, Asociación Catalana de Recursos Asistenciales, y, por la representación sindical, Comisiones Obreras. Y, por su parte, el IV convenio marco ha sido suscrito, de un lado, por FNM (Federación Nacional de Mayores), LARES, y CEAD y, de otro, por CCOO y UGT. A los sujetos que han negociado los convenios colectivos autonómicos y provinciales nos referiremos más adelante.

### 3. ÁMBITOS DEL IV CONVENIO MARCO ESTATAL

#### 3.1. En particular, el ámbito funcional del convenio

El ámbito funcional del IV convenio colectivo marco de carácter estatal ha sufrido, como ya se ha anticipado, significativos cambios en los últimos tiempos. Además, de todos los ámbitos que el convenio regula es el que es objeto de una más detenida regulación, lo que tiene que ver con la mencionada complejidad y heterogeneidad del sector. El ámbito funcional del referido convenio es más amplio que el de los anteriores al comprender, según su art. 1, «las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes» y, en concreto:

- Residencias para las Personas Mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales.
- Centros de Día, Centros de Noche, Viviendas Tuteladas.
- Las dedicadas a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio y Teleasistencia.

El ámbito funcional del IV convenio colectivo marco guarda una relación estrecha, aunque no absoluta, con el catálogo de servicios comprendidos en e la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, que, actualmente, está en trámite de elaboración parlamentaria. En efecto, el art. 15 de dicha Ley enumera, dentro de las prestaciones del sistema, el referido catálogo que incluye los siguientes servicios:

- El Servicio de Prevención de las situaciones de dependencia.
- Servicio de Teleasistencia.
- Servicio de Ayuda a domicilio:
  - Atención a las necesidades del hogar.
  - Cuidados personales.

- Servicio de Centro de Día y de Noche:
  - De día para mayores.
  - De día para menores de 65 años.
  - De día de atención especializada.
  - De noche.
- Servicio de Atención Residencial:
  - Residencia de personas mayores dependientes.
  - Centros de atención a dependientes con discapacidad psíquica.
  - Centros de atención a dependientes con discapacidad física.

En síntesis, de la comparación de este catálogo de servicios de la Ley y del ámbito funcional del reiterado IV convenio colectivo marco estatal se deduce, con claridad, que hay una sustancial coincidencia entre las actividades incluidas en uno y otro. No obstante, hay alguna disparidad entre ellos, como la no mención en el ámbito del convenio a los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y a los centros de atención a dependientes con discapacidad psíquica y física. En todo caso, estos últimos centros se encuentran, como se analizará más adelante, dentro del ámbito de aplicación del XII convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Desde otra perspectiva, si se compara el ámbito funcional del IV convenio marco estatal con el del tercero, se comprueba que aquél ha introducido algunas significativas variaciones. Así, de un lado, en éste, se hacía explícita mención a su aplicación a los denominados «centros socio-sanitarios», que estaban incluidos, también, dentro de su ámbito funcional y que eran objeto de una precisa definición —«aquellos que prestan una atención y apoyo a las personas dependientes»—. En todo caso, se omite dicha referencia en el cuarto convenio, quizá para evitar equívocos en su la delimitación de su ámbito de aplicación, si bien el resultado parece idéntico, ya que, en ambos casos, se excluyen las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental.

Y, de otro lado, el tercer convenio no hacía mención alguna a los servicios de teleasistencia, mientras que el cuarto los ha incluido de manera expresa, junto con los de ayuda a domicilio, ampliando, así, su alcance material en línea con lo que se ha efectuado desde que se suscribió el primer convenio de ámbito estatal.

Por otra parte, la voluntad de fijar un convenio con un amplio ámbito funcional se manifiesta en la amplia alusión a los tipos de residencias y centros incluidos dentro de marco regulador, ya que se incluye una detalla variedad de supuestos. Y, asimismo, la vocación elástica del mismo se evidencia al prever que se aplicará «cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad sean públicas» (art. 1).

Asimismo, tal voluntad está presente en el IV convenio marco estatal cuando precisa aún más su ámbito de aplicación al añadir, como ya hiciera el tercer convenio, que igualmente quedan afectadas por el mismo «las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos».

Se trata de una pauta que implica una clara y expresa ruptura del principio de unidad de empresa, esto es, de la aplicación de un único convenio colectivo a una determinada empresa. En efecto, lo que es determinante a los efectos de su inclusión en el convenio marco estatal es que una empresa lleve a cabo alguna de las específicas actividades que

están dentro de su ámbito funcional, al margen de que la misma desarrolle otros que excedan del mismo. La «vis atractiva» del convenio o, lo que es lo mismo, el intento de atraer hacia sí la regulación de actividades que considera propias, al margen de la identidad de las empresas que lo presten, es muy clara.

Sin duda alguna, es una fórmula muy positiva, si se tiene en cuenta la reciente proliferación de empresas multiservicios y su creciente actuación en el sector de atención a la dependencia. Además, tal cláusula clarifica el ámbito del convenio sectorial y despeja eventuales incógnitas jurídicas al respecto a la vez que da seguridad a las relaciones laborales en el mismo y amplía su alcance material.

No obstante, el IV convenio, al igual que el tercero, prevé que «quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia».

Se trata de una excepción a la regla antes comentada, a la vista de la especificidad de las actividades de las empresas que lleven a cabo tales cometidos cuando éstos sean fundamentales, esto es, formen parte de la propia identidad de las mismas. Y, además, ello tiene que ver con la externalización de ciertos servicios específicamente sanitarios y, en su caso, formativos a favor de otras empresas especializadas, básicamente, en tales cometidos.

El IV convenio colectivo marco estatal, tras identificar a los tres núcleos objetivos a los que es de aplicación, procede a definir qué ha de entenderse por cada una de las actividades que han de incluirse en su ámbito funcional. Así, establece, de forma muy ilustrativa y pedagógica, que:

- a) Los servicios de atención a las personas mayores comprenden tanto personas dependientes como no dependientes.
- b) El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.
- c) El Servicio de Teleasistencia son aquellas que, a través de una línea telefónica y/o sistema de comunicación equipado específicamente, se encuentra, paralelamente, en un centro de atención y en poder de los usuarios con el fin de, con la menor dificultad para éstos, atender sus demandas o crisis que pudieran sobrevenirles, siendo atendidos por personal adecuadamente preparado, bien por sí mismo o movilizándolo otro tipo de recursos, sean estos públicos o privados.

Pues bien, estas definiciones de cada uno de los servicios comprendidos dentro de su ámbito de aplicación suponen un buen ejemplo de claridad en la delimitación del ámbito funcional para evitar eventuales incógnitas al respecto.

### 3.2. Otros ámbitos del convenio marco estatal y reglas de articulación con los de ámbito inferior

Los demás ámbitos del IV convenio marco se delimitan de modo mucho más sencillo. El territorial es de carácter estatal (art. 2), como ya se ha reiterado. El subjetivo incluye al

personal que presta o preste sus servicios en las empresas afectadas por el mismo, quedando expresamente excluido el personal que preste sus servicios en Centros y/o Empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública (art. 3).

Y el ámbito temporal va desde el 1 de Enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007 (art. 4). Duración relativamente reducida que contrasta con no sólo con algunos convenios de ámbito autonómico que, como luego se verá, suele ser más amplia, sino también con la del tercer convenio marco estatal, que tuvo una vigencia de tres años (desde el 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2005).

Sin duda, la duración del IV convenio guarda relación directa con el intento de acomodar la regulación de las condiciones laborales en el sector con lo que entonces era, aun, el proyecto de Ley de atención a situaciones de dependencia. Y ello, porque es evidente que esta norma va a marcar, con bastante nitidez, un antes y un después en las empresas y en las relaciones laborales afectadas por el campo de aplicación del convenio colectivo.

El IV convenio colectivo marco estatal, como ya hiciera el tercero, establece, de manera incuestionable, su prioridad sobre los convenios de ámbito inferior y a ello dedica su art. 5, relativo a la «Estructura de la negociación colectiva, concurrencias y complementariedad». Su propósito es ordenar tal negociación desde el ámbito superior e, incluso, de jerarquizarla, sin perjuicio de la aplicación preferente del convenio que, en conjunto, sea más favorable.

En concreto, dicho precepto prevé que, al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del ET, «se establece como unidades preferentes de negociación la de ámbito Estatal y la de Comunidad Autónoma». En todo caso, el convenio se refiere a unidades preferentes, lo cual, obviamente, no quiere decir exclusivas ni excluyentes, pues tales ámbitos convencionales son compatibles con la existencia, en la práctica, de determinados convenios provinciales y, también, de empresas, como más adelante se analizará.

Por otra parte, el IV convenio estatal contiene una cláusula de reserva de materias al vetar la regulación por otros convenios de algunas de ellas y jerarquizar, así, el tratamiento de las mismas. En concreto, utilizando las posibilidades previstas en el art. 84 del ET y a fin de articular y ordenar la negociación colectiva en el sector, dispone que «son materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de salud laboral y movilidad geográfica».

Además, el art. 5 del mencionado convenio admite, como no podía ser de otra forma, el principio de la norma más favorable, lo que no excluye que reitere la jerarquía del propio convenio sobre los demás. En efecto, prevé que la regulación material recogida en el mismo «tiene el carácter de derecho mínimo necesario con respecto a los convenios de empresa (incluidos los grupos de empresa), en los de ámbito inferior al de empresa y en aquellos convenios que siendo de ámbito superior al de empresa no reúnen los requisitos del artículo 84 del ET, por lo que los conflictos de concurrencia conflictiva entre la regulación contenida en dichos convenios y en el convenio estatal se resolverá a favor del convenio que sea más favorable».

Y, por último, dicho precepto concluye que «los conflictos de concurrencia conflictiva en las materias no negociables en ámbitos inferiores entre el convenio estatal y los de ámbito inferior, se resolverán con sujeción a lo regulado en el convenio estatal».





Algunos convenios colectivos de ámbito autonómico recogen, expresamente, esas reglas de articulación entre convenios de diferentes ámbitos funcionales y territoriales contenidas en el estatal: por ejemplo, el de residencias privadas de personas mayores de La Rioja (art. 5). Y, asimismo, en materia de modalidades de contratación, dicho convenio autonómico se remite a las que determina el convenio marco estatal (art. 13). Y, en algunos supuestos, los convenios autonómicos se remiten al convenio estatal que regula el sector en lo no previsto en aquellos o en lo que lo mejoren a favor de los trabajadores/as (art. 51 del convenio de residencias privadas de tercera edad de Galicia).

En fin, en otros casos, un convenio colectivo provincial admite que se puedan negociar convenios en ámbitos funcionales inferiores, de carácter sectorial dentro del mismo marco territorial y, si se llegara a un acuerdo, se aplicaría éste, salvo en los apartados en los que se estableciera otra pauta (art. 4 del convenio de centros de la tercera edad de Bizkaia).

Y otros convenios mencionan, de modo expreso, la posibilidad de que lo regulado por ellos se vea afectado por la existencia de convenios colectivos superiores y de pactos de empresa o, incluso, de centros. Así, cuando se afirma que, para la mejor aplicación y adaptación de las normas contenidas en el Pacto —de eficacia limitada— en cada una de las empresas, en éstas se podrán establecer pactos de empresa a fin de clarificar, concretar o desarrollar aquellos aspectos del Pacto que requieran ulterior desarrollo a nivel de empresa y/o centro de trabajo; no obstante, dichos pactos deberán atenerse a lo estrictamente permitido para su ámbito en el Pacto de Eficacia Limitada, sin que puedan desplazar la aplicación general y directa del Pacto (Pacto de eficacia limitada de residencias privadas de la tercera edad adscritas a la Asociación patronal centros socio sanitarios católicos de Cataluña).

Y, también, cuando se prevé que se respetarán ad personam las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando, bien sean a título personal o derivadas de pacto de empresa o por aplicación de otro convenio colectivo superior al presente, el personal de la plantilla, en cuanto aquéllas superen las especificadas en el convenio provincial. Y, en el caso de que hubiere centros que tuvieren establecidos acuerdos sobre determinadas materias, se mantendrán para los mismos en su integridad salvo que por negociación de empresa se acuerde la traslación a lo aquí regulado, u otra fórmula pactada, pero sin que ambas normativas se sobrepongan para la misma persona o colectivo (disp. adic. del convenio de centros tercera edad de Bizkaia).

#### 4. CONVENIOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO Y PROVINCIAL

Aparte del convenio marco estatal ya analizado, hay, en el sector que nos ocupa, otros convenios colectivos cuyo ámbito territorial es el autonómico y el provincial. Ahora bien, sus ámbitos funcionales se desdoblán según se trate del subsector de residencias de tercera edad —también denominadas de personas mayores o centros geriátricos— o del de ayuda a domicilio, sin que, por lo general, haya referencias expresas, en unos y otros, a los servicios de teleasistencia.

Es decir, estos convenios no tienen un ámbito funcional tan amplio como el estatal sino que se limitan a regular las condiciones laborales bien de un subsector bien del otro,

con los matices y salvedades que analizaremos más adelante. Y, además, son convenios que no tienen un ámbito territorial coincidente, pues éste varía según se trate de unos u otros supuestos, como se verá.

Por otra parte, por lo común y al igual que el convenio marco estatal, se trata de convenios de eficacia general, salvo en algún supuesto concreto, como el convenio de Residencias privadas de la tercera edad iniciativa social adscritas a la patronal Centros socio-sanitarios católicos de Cataluña (2000-2003), que se aplica a todos los centros de trabajo de titularidad de empleadores asociados a la patronal firmante o que, voluntariamente se adhieran al mismo. Y, en fin, tales convenios son suscritos por organizaciones empresariales de carácter autonómico que están o no encuadradas en otras de ámbito estatal y, en la mayoría de los casos, por las respectivas federaciones territoriales de los sindicatos CCOO y UGT<sup>1</sup>.

#### 4.1. Convenios de residencias de personas mayores

##### 4.1.1. Ámbitos funcionales

La delimitación del ámbito funcional de los convenios autonómicos y provinciales reitera, en términos generales, criterios ya contenidos en el IV convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Así, existe una gran similitud y mimetismo entre ellos, lo que pone de relieve la interrelación y articulación entre ambos niveles territoriales de negociación.

En todo caso, como ya se ha advertido, los ámbitos funcionales de los referidos convenios autonómicos y provinciales se limitan a una parte del mencionado convenio marco estatal, al aplicarse únicamente, con unos u otros matices, a las empresas y establecimientos a centros (en algunos casos, se precisa, que sean de titularidad y gestión privada) que ejerzan su actividad como:

- a) Residencias para la atención de la tercera edad, tanto para estancias permanentes como temporales y ya sean asistidas, no asistidas o mixtas.
- b) Residencias o centros de día.

<sup>1</sup> En concreto, el convenio de residencias de las personas mayores de Aragón, por RENOAR y CCOO, UGT y USO.

El de Asturias, por la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE), CCOO, UGT y USO.

El de Cataluña 2000-2003, por la patronal Centros socio-sanitarios católicos de Cataluña y UGT, CCOO y USOC.

El de Castilla-La Mancha, por la Asociación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (ARTECAM) y de la Asociación Empresarial de Centros Sociosanitarios Católicos de Castilla-La Mancha (ACESCAM) y por CCOO y UGT.

El de la Comunidad Valenciana, por AERTE y LARES CV FS CCOO y FSP UGT.

El de Galicia, por AECSSG (Asociación Empresarial de Centros Socio Sanitarios de Galicia)/ RENOGA Y AGARTE (Asociación Gallega de Residencias de la Tercera Edad) y las representaciones sindicales.

La revisión salarial de 2005 del de Madrid, por AMRTE, LARES, CCOO y UGT.

El de La Rioja, por la Asociación de residencias de la 3.ª de edad de la Rioja, ASER y UGT.

El de Guipúzcoa, por ACGG-ADEGI y LARES y por LAB, CCOO y UGT.

El de Bizkaia, por las patronales REGEPRIS, EURENO y ARPAVI y por ELA, UGT, CCOO y LAB.

c) Viviendas tuteladas o viviendas de mayores.

En cualquier caso, los convenios dejan claro que tales supuestos son cualquiera que sea la denominación de los servicios prestados (entre otros, Aragón, Castilla-La Mancha y Galicia). Y, en algún supuesto, se añade que el ámbito funcional es el de sector privado de residencias y centros de día para personas mayores en situación o no de dependencia, con independencia de que su actividad se ejerza en virtud de la aplicación de la adjudicación de contratos de gestión de servicios públicos por parte de la Administración Pública (Madrid). Precisión lógica a la vista del funcionamiento del sector.

Y, en algún caso, se prevé que también quedan vinculadas por el convenio las empresas actuales o de futura creación que formen parte del sector (Asturias), lo que evidencia la voluntad de incluir a las nuevas empresas que están proliferando en los últimos tiempos.

Con todo, hay algunas particularidades en el alcance de los ámbitos funcionales, ya que algunos convenios, excepcionalmente, se aplican sólo a las residencias para la tercera edad, sin que se mencionen los aludidos centros ni las viviendas tuteladas (Asturias). Y, en algún supuesto, se alude a los denominados «centros socio-sanitarios» en clara sintonía con lo que efectuaba el III convenio marco estatal (Comunidad Valenciana y Guipúzcoa).

En algún supuesto, para mayor seguridad jurídica, se identifica, con claridad, la norma autonómica al amparo de la cual desarrollan su actividad las empresas comprendidas en el ámbito del convenio de referencia. Así, por ejemplo, en el de centros de la tercera edad de Bizkaia, que es de aplicación a las empresas que presten servicios sociales residenciales para la tercera edad, según lo dispuesto en el artículo 2.º, del Decreto del Gobierno Vasco 41/1998, en apartamentos tutelados, viviendas comunitarias o residencias, incluyendo centros de día regulados según lo dispuesto en el artículo 2.º, del Decreto del Gobierno Vasco 202/2000, del 17 de octubre<sup>2</sup>. O bien cuando la actividad principal fuera la prestación de Servicios Sociales de carácter residencial para la tercera edad, conforme a la tipología establecida en el Decreto 176/2000, de 15 de mayo, de modificación del Decreto 284/1996, de regulación del sistema catalán de Servicios Sociales<sup>3</sup> y, a su vez fueran entidades sin ánimo de lucro, conforme a lo que el propio convenio define<sup>4</sup>.

Y, asimismo, siguiendo pautas recogidas en el IV convenio marco estatal y con idéntica finalidad, varios convenios colectivos autonómicos y provinciales de residencias de personas mayores incluyen dentro de su ámbito de aplicación a las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas «autónomas» dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se ha-

<sup>2</sup> Y, en el caso de centros de día no integrados, en tanto no hubiere acuerdo específico para las mismas, les serán de aplicación, con carácter de mínimos, las reguladas en el presente convenio colectivo (Art. 4).

<sup>3</sup> Así, en lo que se refiere a la actividad de servicios asistenciales a la tercera edad, quedarán comprendidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo del Decreto 176/2000, las siguientes tipologías: Llar Residencia, Residencia Asistida y cualesquiera otras tipologías que, con posterioridad a la firma del presente Pacto, sean instauradas y guarden identidad con las actuales (Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social 2000-03).

<sup>4</sup> Se entenderá que tienen la condición de no lucratividad aquellas entidades con personalidad jurídica propia que estén inscritas con la calificación de entidad de iniciativa social en el Registro de Entidades de Servicios Sociales del Departamento de Bienestar Social de la Generalitat de Cataluña (Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social 2000-03).

llen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Ahora bien, hay alguna pauta singular, como cuando se establece que el convenio provincial de centros de la tercera edad se aplicará a tales divisiones «salvo que las condiciones pactadas para estas empresas sean más beneficiosas a las pactadas en este convenio, en cuyo caso el mismo será de mínimo garantizado» (art. 4 del convenio de centros de la tercera edad de Bizkaia). Esto es, tras fijarse un criterio general expansivo, se prevé, como excepción, el principio de la norma más favorable en tales supuestos.

Por otra parte, y, de nuevo, los convenios autonómicos y provinciales analizados excluyen expresamente de su ámbito de aplicación en línea con el IV convenio marco estatal, a las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia (entre otros, Asturias, Aragón, Guipúzcoa). Y, asimismo, algunos convenios precisan que se dejen fuera de su aplicación las empresas cuya actividad sea la de Ayuda a Domicilio, que, como veremos, tienen su propia regulación convencional.

#### 4.2.2. *Ámbitos personales, territoriales y temporales*

Los ámbitos personales de los convenios colectivos autonómicos y provinciales de residencias de personas mayores incluyen, por lo común, a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de las empresas o establecimientos afectados por su ámbito funcional. Es decir, se evidencia su vocación de ser normas que regulan, en su totalidad, las condiciones laborales de los trabajadores del sector. Ahora bien, en algún supuesto, se procede a la exclusión del personal de alta dirección o que desempeñen labores de Dirección-Gerencia o equivalentes (Bizkaia).

En algunos casos, tales convenios excluyen, de modo expreso, al personal que preste sus servicios en Residencias cuya titularidad y gestión correspondan a la Administración Pública o que dependan, directamente, de ésta (Aragón, Asturias, Guipúzcoa). Por tanto, se traza una clara línea divisoria entre los convenios aplicables en unos y otros supuestos, si bien la ausencia de esa exclusión no supone que se apliquen a los centros gestionados por una Administración.

No obstante, en algún caso excepcional, se excluyen los trabajadores que presten sus servicios en Residencias o Viviendas de Mayores para la Tercera Edad gestionadas por la Administración, con la importante excepción de que no existiera convenio específico, en cuyo caso se acogerán al convenio colectivo autonómico (Castilla-La Mancha).

Los ámbitos territoriales de los convenios colectivos de residencias de personas mayores son, como ya se ha dicho, de Comunidad Autónoma y provinciales. Entre los primeros, Aragón, Asturias, Madrid, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Galicia, Cataluña. Y, dentro de los segundos, Guipúzcoa y Bizkaia.

Por otra parte, tales convenios son de aplicación a todas las empresas del ámbito funcional y a todo el personal que preste sus servicios en el territorio de referencia, independientemente del lugar en el que la empresa tenga establecido su domicilio (Guipúzcoa, Bizkaia).

Por último, los ámbitos temporales de los convenios colectivos autonómicos y provinciales de residencias de personas mayores establecen vigencias variadas que oscilan entre los cuatro (Guipúzcoa, 2005-08) y los tres años (Aragón —2002-2004—, Asturias —2004-2006—, salvo para aquellas materias que se establezca específicamente un período de vigencia distinto; Castilla-La Mancha —2003-2005—, Cataluña, abril 2000-diciembre 2003, Comunidad Valenciana —2005-2007—, Galicia —1997-99—, La Rioja —2005-2007—, Madrid —2002-2004—, Bizkaia —2003-2005—). Esto es, se trata de períodos de vigencia mayores que la del IV convenio marco estatal, que se reduce a dos años.

En materia de sucesión de los convenios, se admite, generalmente, que, mientras no se firme otro nuevo que lo sustituya, se entenderá prorrogado el anterior. No obstante, hay alguna regla particular, por ejemplo, la que establece que, iniciadas las negociaciones del nuevo convenio, si entre la última reunión de negociación y la siguiente se dejara transcurrir más de un año sin que alguna de las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales presentes en la comisión negociadora adoptara iniciativa alguna, se entenderá que el convenio pierde su vigencia (Guipúzcoa). Es decir, se trata de una ultraactividad condicionada a la existencia de actividad negociadora tendente a negociar un nuevo convenio.

## 4.2. Convenios colectivos de ayuda a domicilio

### 4.1.1. Ámbitos funcionales

Los convenios colectivos autonómicos y provinciales aplicables al subsector de ayuda a domicilio han sido suscritos por determinados sujetos que, en unos casos, pertenecen a organizaciones de ámbito territorial más amplio y, en otros, limitan su actuación al propio ámbito del convenio de que se trate<sup>5</sup>.

Por otra parte, los ámbitos funcionales de dichos convenios colectivos, si bien tienen un tronco común, no siempre son plenamente coincidentes entre sí, ya que, en algún su-

<sup>5</sup> Cantabria, suscrito por Comisiones Obreras de Cantabria y por la Asociación de Servicios de Ayuda a Domicilio de Cantabria, «ASADC».

Baleares, por la Asociación de Empresarios de Baleares de Ayuda Domiciliaria y UGT.

Asturias, por la Federación de Actividades Diversas de CCOO de Asturias y por UGT de Asturias y por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio y Afines del Principado de Asturias, por la Asociación Asturiana de Empresas de Ayuda a Domicilio y Servicios Sociales y por la Unión de Cooperativas de Servicios Sociales.

Castilla y León, por ASADE (Asociación Estatal de Ayuda a Domicilio) y ACLEAD, (Asociación de Castilla y León de Ayuda a Domicilio) y por UGT y CCOO.

Cataluña, por la Asociación Empresarial de Iniciativa Social y por UGT y CCOO.

Álava, por la Asociación empresarial AESAD y ELA, LAB, CCOO y UGT.

Bizkaia, por la Asociación de empresas de Gestión del SAD en Bizkaia (ASAD) y UGT, CCOO, ELA y LAB.

Cuenca, por la Federación de Asociaciones de Empresarios Conquenses y por CCOO.

Huelva, por la Federación Onubense de Empresarios y por UGT.

Huesca, AESA (Asociación de Empresas de Servicios Asistenciales) y UGT y CCOO.

Sevilla, por la Asociación Patronal (AESAD) y UGT.

Zaragoza, por la Asociación Empresarial de Servicios de Ayuda a Domicilio de Aragón (AEMSAD) y por UGT y CCOO.

puesto, se incluyen actividades que, en el común de los casos, quedan fuera del convenio de ayuda a domicilio y se incluyen en el de residencias de tercera edad.

Así, la regla general es la de su aplicación obligatoria a las condiciones laborales de todas las empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, según el artículo 1.2 del ET, cualesquiera que sean las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquier otra modalidad, y quienes les presten servicios laborales de acuerdo con la legislación vigente (Asturias, Cantabria).

En algún caso, el convenio quiere ser más claro y ejemplifica el tipo de empleadores que están obligados por él, al afirmar que el convenio se aplicará a ellos, cualquiera que sea su forma jurídica (todas las empresas o empresarios individuales, asociaciones, cooperativas, autónomos, etc.) (Balears, Castilla y León). En ocasiones, se detallan, a modo de ejemplo, los colectivos afectados por la actividad regulada: así, cuando se precisa que el convenio se aplicará a las empresas que lleven a cabo servicios que se presten en sus respectivos domicilios a pensionistas, jubilados, impedidos psíquicos o físicos, etc (Huelva).

En un caso concreto y como excepción, el ámbito funcional del convenio va más lejos al incluir a aquellos servicios socio/sanitarios que complementen la ayuda a domicilio, evitando y/o retrasando la institucionalización de las personas mayores e infancia, previniendo circunstancias sociales que es preciso tutelar, hasta que estas circunstancias desaparezcan, como pueden ser: centros de día, casas de acogida, hogares tutelados y servicios socio/sanitarios análogos, quedando excluidos, por definición, geriátricos y residencias de ancianos (Asturias).

En este supuesto, el ámbito funcional del convenio de ayuda a domicilio es más amplio que en los demás, pues aquél no sólo se aplica a las empresas que se dediquen a tal actividad, en sentido estricto, sino a otras que el propio convenio identifica dentro del concepto de «afines» que el mismo utiliza para identificarse de manera general. Es decir, a los centros de día, casas de acogida y hogares tutelados y servicios análogos que, en la mayoría de los casos, están comprendidos dentro de los convenios de residencias y centros de la tercera edad. En suma, la delimitación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos de residencias geriátricas y de ayuda a domicilio y afines de Asturias es diferente a la efectuada en el resto de los convenios autonómicos y provinciales.

Y algo parecido sucede con algún otro convenio, si bien se vincula su aplicación con determinada categoría profesional que tiene una importancia cardinal en el sector. Así, se combina un elemento objetivo o funcional, relativo a las empresas, con uno subjetivo, la cualificación profesional de los trabajadores. En concreto, cuando se declara que obliga a todas las empresas, entidades y asociaciones que presten servicios de ayuda a domicilio a personas que tienen limitada su autonomía, «tanto en domicilios particulares como en los llamados pisos protegidos y centros rurales de atención diurna, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias en lo concerniente a la categoría de Auxiliar Domiciliario» (Álava). O bien cuando se prevé que el convenio se aplica a las empresas dedicadas a la prestación del servicio de ayuda a domicilio «y, también, a las relaciones laborales de la totalidad de las Auxiliares Domiciliarias incluidas en su ámbito funcional y territorial» (Bizkaia).

Por otra parte, en ocasiones, se acude a una identificación objetiva y legal a fin de conseguir una mayor claridad. Así, se precisa que las empleadoras se han de dedicar a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, correspondientes al epígrafe 85.323 actividades de servicios sociales a domicilio de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (Real

Decreto de 18 de diciembre de 1992 (Cantabria). Y, a veces, se afirma que los mencionados servicios son los comprendidos, exclusivamente, en dicho epígrafe (Balears, Zaragoza).

En algún caso, se precisa que el convenio sólo es de aplicación a todas las empresas de carácter privado y de iniciativa social, cualquiera que sea su fórmula jurídica, que pres-ten servicios de ayuda a domicilio (Cataluña). Pero, en otros, se explicita que se incluyen en el convenio todas las empresas que desarrollen la gestión de servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública o privada, ya sean municipales, provinciales, autonómicas o estatal, empresas privadas comprendidas en el correspondiente epígrafe de la CNAE (Ciudad Real). Es decir, no hay coincidencia en el alcance funcional del convenio respecto de los empleadores de naturaleza pública.

Por otra parte, siguiendo pautas recogidas en el III y en el IV convenio marco estatal, se establece que el convenio se aplica a las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos (Bizkaia, Huelva, Sevilla). De nuevo, se manifiesta el criterio expansivo del convenio y la ruptura del principio de unidad de empresa.

Desde la perspectiva negativa o de exclusión del ámbito propio del convenio colectivo, se prevé, en línea con los aludidos convenios marcos, que quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia (Sevilla).

Y, asimismo, en algún caso, se declara, expresamente, que el convenio no es de aplicación a las empresas que presten servicios en locales, residencias o centros de cualquier tipo y que, esporádicamente, realicen algún servicio en el domicilio de los usuarios (Balears, Zaragoza). En este supuesto, el criterio diferenciador que condiciona la inclusión o no en el convenio de ayuda a domicilio es el relativo a la habitualidad o al mero carácter esporádico del trabajo prestado en el mencionado domicilio. Esto es, la actividad principal de la empresa y la naturaleza permanente u ocasional de los servicios prestados en el domicilio es la pauta determinante de la aplicación o no del convenio.

En fin, en ocasiones, el convenio, siguiendo lo establecido tanto en el III como en el IV convenio marco estatal, delimitan, con precisión y amplitud, el alcance de la ayuda a domicilio a fin de dar una mayor seguridad y claridad a su ámbito de aplicación. En algún caso, se reitera, en sus propios términos, lo que afirma, en su art. 1, el referido IV convenio estatal (Sevilla), pero, en otros, se va más allá.

En otros supuestos, «se define como un servicio dirigido a la Comunidad, de carácter social básico y polivalente, que se dirige a restablecer, mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y educativo, elevando el nivel de autonomía de las personas destinatarias tanto en su domicilio como en los centros asistenciales propios de los conciertos con las empresas del ámbito de atención domiciliaria» (Cantabria). Precisión, esta última, que guarda relación con el amplio ámbito funcional de este convenio colectivo, como ya se ha señalado.

En algún caso, el convenio da una definición aún más minuciosa y completa. Por ejemplo, cuando se afirma que el servicio de ayuda al domicilio es un servicio comunitario de

carácter social y polivalente que mediante profesionales preparados y supervisados, está encaminado a restablecer y mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y afectivo, prestando una serie de atenciones de carácter doméstico, personal, social y apoyo afectivo, a las personas y/o familias que teniendo limitada su autonomía para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente, atendiendo en la medida de lo posible a desarrollar las capacidades del propio atendido (Álava).

Y, asimismo, en un caso, se recuerda la definición dada en la norma autonómica correspondiente, que sirve como referente y como parámetro objetivo que ayuda a precisar el ámbito funcional del convenio. En concreto, cuando se afirma que la Ley de Servicios Sociales de la Comunidad de Castilla-La Mancha, lo define como «el servicio que tiene por objeto prevenir y atender situaciones de necesidad, prestando apoyo de carácter doméstico, psicológico y social, facilitando la autonomía personal en el medio habitual» (Ciudad Real).

#### 4.2.2. *Reglas de articulación de convenios*

El estudio de las reglas de articulación entre convenios pone de relieve que, en algún supuesto excepcional, el convenio autonómico tiene en cuenta el impacto del marco estatal y, por ello, decide dar preferencia, a partir de determinado momento, al convenio marco estatal, cediendo ante él. En efecto, el convenio de Cantabria tiene una duración menor de dos años —desde el inicio de 2004 al 31 de julio de 2005—, fecha en la que automáticamente se aplicará en su totalidad tanto el articulado como las tablas salariales correspondientes al año 2005 del III Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y de servicio de ayuda a domicilio (art. 5 y 9). Y, además, añade que se produce la derogación, en dicha fecha, del convenio autonómico por la entrada en vigor y automática aplicación del convenio estatal, si bien, en todo caso, se mantendrá la vigencia del convenio estatal, «en su totalidad, hasta la fecha en que se suscriba, bien sea en el ámbito estatal o en el ámbito regional de Cantabria, un nuevo convenio que le sustituya» (art. 6).

Se trata de un claro ejemplo de simplificación de la estructura negocial con la consiguiente desaparición de un nivel en el que se concluido un específico convenio colectivo. Ahora bien, pese al reconocimiento de la prioridad del convenio estatal, el de ámbito autonómico deja abierta, de manera expresa —al menos, como mera hipótesis— la posibilidad de un nuevo y futuro convenio aplicable a dicha Comunidad Autónoma.

En algún otro caso, el convenio provincial prevé, expresamente, la adaptación de la estructura retributiva a la del III Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y de Servicio de Ayuda a Domicilio, en el apartado de los Servicios de Ayuda a Domicilio. Así, en el convenio de Cuenca, que dispone que, partir de 1 de enero de 2006, se dejará sin efecto la estructura pactada hasta este momento respecto del salario base, plus de asistencia, gratificaciones extraordinarias, plus de nocturnidad y plus de antigüedad. Y, añade que, puesto que la vigencia del convenio nacional se produce a finales de 2005, desde el inicio de 2006 y hasta la publicación de un nuevo convenio nacional, la tabla salarial de aplicación sería la correspondiente a 2005 revisada, si se diera el caso. Una vez publicadas las tablas salariales del convenio nacional para 2006 se revisarán las correspondientes al mismo ejercicio del convenio provincial.



Por otra parte, en algunos supuestos, los convenios contienen reglas sobre la concurrencia entre ellos haciendo uso de las posibilidades que ofrece el artículo 83.2 del ET. Así, el de Cantabria que afirma que el convenio es una norma de condiciones económicas de carácter mínimo. Y, partiendo de tal premisa, los convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar en el futuro, en concurrencia con el mismo, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán respetar, como mínimo, las condiciones de trabajo aquí pactadas en conjunto y en cómputo anual, considerándose nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el convenio autonómico (art. 9).

E, incluso, dicho convenio colectivo admite, expresamente, que si los firmantes del mismo, en otros ámbitos, llegan a Acuerdos que pudiesen afectar el contenido del propio convenio, los incorporarán con los efectos que en los mismos se acuerden (art. 13). Es decir, se manifiesta una clara voluntad de apertura del convenio al permitir la incorporación de los eventuales nuevos contenidos si se cumplen ciertas premisas: ser negociados los acuerdos por los mismos sujetos, aunque sea en otros ámbitos, y afectación del contenido del referido convenio autonómico.

Por su parte, el convenio de Asturias reitera el ya mencionado carácter mínimo y la obligatoriedad de respetar todas las condiciones en él pactadas, si bien se refiere, únicamente, a los convenios de empresa que se puedan pactar, en concurrencia con el autonómico. Y, además, precisa, que, en el supuesto de concurrencia de convenios, entre el autonómico y otro, se aplicará el convenio más favorable para las trabajadoras, en cómputo global y anual (art. 63).

Algunos convenios colectivos afirman, expresamente, la unidad de su contenido, por lo que aquellos forman un todo indivisible en cuanto a su aplicación, pudiendo ser sustituidos por otro más favorable en su totalidad para los trabajadores, pero sin ser completado parcialmente por ningún otro (Huelva, Huesca, Zaragoza). Y, en otros supuestos, se limitan a precisar que las condiciones en ellos pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible (art. 7 del convenio de Asturias). La idea de globalidad y unidad del convenio, que sólo cede ante otros más favorables se manifiesta aquí de manera clara.

En algún supuesto, se reconoce la aplicación, como derecho supletorio para todas las materias no reguladas expresamente en el convenio, se aplicará el convenio marco estatal de residencias privadas de personas mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (art. 6 del convenio de Sevilla). Y, en otros casos, se alude, de modo expreso, al respeto a las condiciones superiores y más beneficiosas que disfrutadas por los trabajadores a la firma del convenio, ya sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores o por aplicación del convenio colectivo superior (Huelva).

En fin, en algún supuesto, se deja clara la primacía del convenio colectivo frente a otras fuentes reguladoras y la irrenunciabilidad de los derechos previstos en el mismo. Así, cuando se establece que se tendrá por nula la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el convenio y, asimismo, cualesquiera convenios, acuerdos, resoluciones o cláusulas, indivisibles y colectivas, que impliquen condiciones menos beneficiosas. (Castilla y León).

#### 4.2.3. *Ámbitos personales*

La regulación de los ámbitos personales de /los convenios colectivos autonómicos y provinciales aplicables al subsector de ayuda a domicilio es muy sencilla. Y ello, porque la

mayoría de ellos deja bien claro que se aplican a la generalidad de los trabajadores del mismo, si bien con algunas pequeñas salvedades. Valga como muestra la afirmación del convenio de Asturias cuando prevé que tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadoras incluidas en el sector de los servicios de ayuda a domicilio, por tanto, todos los contenidos establecidos en el convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadoras de este sector. O cuando se afirma que se aplica a todos los trabajadores/as y a todos los empresarios incluidos en los ámbitos funcional y territorial (Castilla y León).

Ahora bien, en ciertos supuestos, se procede a alguna exclusión. Así, cuando se declara que tiene plena eficacia para todos los trabajadores, sean cuales fueren las denominaciones de sus categorías profesionales, o el tipo de jornada que cumplan, o la relación contractual que una a las partes, a excepción de los que realicen funciones de alta dirección (Cantabria). O se afirma, de modo muy genérico, que, en cuanto a los altos cargos, se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas (Asturias) o que la aplicación será plena, sin otras salvedades o exclusiones que las recogidas en la normativa laboral vigente (Asturias, Zaragoza).

En otros casos, se regula el ámbito personal junto a las categorías profesionales previstas en el propio convenio. Así, cuando se establece que afecta a todos los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y territorial y, a continuación, se detallan las categorías: Trabajador Social o Técnico de Personal, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo y trabajador Familiar/Auxiliar Domiciliario. Y, tras la enumeración, se precisa que el convenio siempre está abierto a incluir nuevas categorías si el servicio lo requiere y así se acuerda por la Comisión Mixta Paritaria (Álava).

En algún supuesto, se manifiesta la voluntad de seguir incorporando al convenio a otros colectivos y, a la vez, se concreta la idea de la negociación permanente. Así, el convenio de Cataluña, cuando declara que la Comisión negociadora no se disolverá, sino que continuará negociando la integración, mediante anexos al mismo, de otros colectivos de trabajadores que prestan servicios en las empresas del sector, una vez acordadas, negociadamente, sus categorías profesionales, adscripción a Grupos y Niveles, definición de funciones, retribuciones, jornadas laborales, requisitos, etc. Y, a estos colectivos les será de aplicación el articulado general del convenio en todo aquello que no les sea específico (disp. adicional primera).

Por último, de modo novedoso, se especifica que los socios de cooperativas que estén tanto en el Régimen General de la Seguridad Social como en el Régimen de Autónomos, están bajo la aplicación del convenio colectivo (Asturias). Se trata de una solución que es, sin duda, innovadora y positiva si se tiene en cuenta que tales socios no son trabajadores por cuenta ajena; y, asimismo, ello se relaciona, de modo directo, con la suscripción de dicho convenio por la correspondiente Unión de Cooperativas de Servicios Sociales.

#### 4.2.3. *Ámbitos territoriales*

Los concretos ámbitos territoriales de los convenios de ayuda a domicilio analizados se desprenden de lo ya expuesto e incorporan, como es lógico, el principio de territorialidad al margen de otras consideraciones. Así, los de Comunidad Autónoma son:



El de Cantabria, que regula las condiciones de trabajo en las empresas dedicadas a la ayuda a domicilio, establecidas o que puedan establecerse, y que desarrollen su actividad en esta Comunidad.

El del Principado de Asturias, que es de aplicación obligatoria a todas las empresas, asociaciones, cooperativas, autónomos, etc., cuyos lugares de trabajo estén ubicados o se ubiquen en Asturias.

El de Castilla y León, que rige para a todas las empresas que presten servicios de ayuda a domicilio en dicha Comunidad Autónoma, con independencia de donde radique su sede social.

Y, asimismo, sin más matices, el de Cataluña y Baleares.

En fin, los convenios colectivos provinciales de ayuda a domicilio son de aplicación a las provincias de Ciudad Real, Cuenca, Huelva, Huesca, Sevilla y Zaragoza. Es de destacar que, en algún caso, se precisa que el convenio afecta a todas las empresas comprendidas en su ámbito funcional y territorial, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial (Álava).

#### 4.2.4. *Ámbitos temporales*

Los ámbitos temporales de los convenios autonómicos y provinciales de ayuda a domicilio varían. Son los siguientes:

Alguno tiene una duración menor de dos años por el hecho de que dan preferencia, a partir de determinado momento, al convenio marco estatal, como ya se ha expuesto. Es el caso del convenio de Cantabria, que dispone que regirá desde 1 de enero de 2004 a 31 de julio de 2005, fecha en la que automáticamente se aplicará en su totalidad el III Convenio Marco Estatal de residencias privadas de personas mayores y de servicio de ayuda a domicilio (art. 5 y 9).

En otros supuestos, la duración de los convenios es de dos años. Así, el de Huelva, que se aplicó entre los meses de abril de 2000 y de 2002, aunque preveía una vigencia diferida y condicionada respecto de las empresas que al inicio de su vigencia tuvieran contrato en vigor con la Administración, en cuyo caso se aplicaría automáticamente a partir de la fecha del nuevo contrato.

En otros supuestos, los convenios tienen una vigencia de tres años. Así, el de Bizkaia, que se extiende de 2002 a 2004 y, hasta que no se acuerdo un nuevo acuerdo, mantendrá en vigor todo su contenido. O el de Zaragoza, que se extendió de 2003 a 2005, si bien las cláusulas específicas donde se contenga una duración distinta a la mencionada anteriormente tendrán efecto desde el momento que en ellas se fije. El convenio se prorroga en tanto no sea sustituido por otro y su contenido normativo tendrá una vigencia indefinida, en tanto no sean dispuestas por otro convenio colectivo. E, igualmente, los convenios provinciales de Huesca y Sevilla, que se aplicaron de 2003 a 2005.

En otros casos, los convenios tienen una duración de cuatro años. Así, el de Cataluña, que rigió de 2001 a 2004, admitiéndose su prórroga provisional hasta tanto no se alcance un nuevo convenio. Y el convenio de Álava establece, con carácter general, una duración que va de 2001 a 2004, pero los conceptos económicos estarán vigentes hasta 2006. El de Cantabria retrotrae sus efectos económicos al 1 de enero de 2004 y regirá hasta finales de

2007, si bien contiene cláusulas específicas con una vigencia distinta. Y el convenio de Castilla y León se extiende de 2005 a 2008 y, una vez denunciado, estará en vigor en su totalidad hasta que se concluya uno nuevo. Por su parte, el de Ciudad Real se extiende de 2004 a 2007 y el de Cuenca se pacta en 2004, pero sus efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2003 y rige hasta 2006.

Por último, en algún caso, el convenio tiene una vigencia de cinco años, como el de Asturias, que va de 2004 a 2008. Además, el mismo se entenderá íntegramente prorrogado, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea firmado otro de igual ámbito y naturaleza que lo sustituya.

## 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ÁMBITO EMPRESARIAL

Como ya se expuso inicialmente, hay también en el sector que nos interesa, convenios colectivos que son de aplicación, únicamente, a determinadas empresas o centros de trabajo. Así, unos se refieren a empresas que se dedican a prestar servicios de residencias o centros de personas mayores y otros a la ayuda a domicilio. E, incluso, hay específicos convenios aplicables a empresas que se ocupan de la atención a discapacitados.

Con todo, se trata en conjunto, de un número muy limitado de convenios, lo que evidencia que la inmensa mayoría de las empresas y de los trabajadores del sector se ven afectados por la negociación colectiva sectorial, que es, por lo tanto, la que tiene más entidad e importancia dentro de la estructura negocial. Incluso, hay grandes empresas que actúan en el sector que no tienen un convenio colectivo propio, por lo que las condiciones laborales de sus trabajadores se rigen por el correspondiente convenio de sector.

Por otra parte, algunos de esos convenios aluden, en determinadas cuestiones, a la negociación colectiva sectorial. Entre los primeros, que son la excepción, están aquellos que mencionan al convenio superior al hilo de la regulación de duración de los contratos eventuales con el fin de justificar que admitan que ellos puedan alcanzar los doce meses en un período de dieciocho meses. O bien que se remitan, de manera expresa, al convenio sectorial de ayuda a domicilio en materia de subrogación o, en general, como norma supletoria en todo lo no regulado en el convenio de empresa (art. 43, capítulo X y disposición adicional 4.ª del convenio de Clece SA Donosita).

Sin embargo, en la mayoría de los supuestos, los convenios de empresa ignoran o, cuando, al menos, no mencionan la negociación colectiva sectorial. Y es evidente que este silencio es muy llamativo, ya que, pese a ello, se contienen materias que tienen que ser objeto de regulación por los convenios de ámbito superior a la empresa.

Así, por ejemplo, cuando los de empresa prevén una duración de los contratos eventuales superior a los seis meses en un período de doce sin citar que el convenio sectorial lo admite de manera expresa (art. 11 Fundación Valdegodos, art. 11 del convenio de Agoñe S.L.U., art. 11 convenio de Atendo Calidade). O, también, cuando incluyen cláusulas de subrogación en los casos de sucesión de empresas (art. 56 del convenio de Agoñe S.L.U., art. 51 convenio de Atendo Calidade, cap. XI convenio Clece Irún) o de descuelgue salarial (art. 31 convenio Asociación residencia geriátrica San Francisco de Águilas de Murcia).

## 6. LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO CONVENIOS PARCIALMENTE LIMÍTROFES

El IV convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal no agota la regulación de todos los subsectores comprendidos dentro de la atención a tales personas. Así se ha anticipado ya al comparar su ámbito funcional y el de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Precisamente por ello, hay que tener en cuenta la existencia de convenios colectivos que se ocupan de las condiciones laborales de algún subsector limítrofe al que estamos analizando. Muy en particular, el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que se caracteriza por su complejidad y diversidad funcional, ya que incluye no sólo actividades asistenciales sino, además, otras de naturaleza educativa y de empleo. Por ello, su análisis detenido excede de este trabajo, pues al tener ámbitos materiales diferentes a los que aquí nos interesan, tienen, también, sujetos negociadores —incluso, dentro de las mismas organizaciones sindicales y empresariales— y contenidos dispares.

Aún así, hay que destacar que tal subsector cuenta con una sólida tradición negociadora, ya que el 16 de mayo de 2006 se pactó el XII convenio colectivo general, de carácter estatal, suscrito por las organizaciones empresariales AEDIS y FEACEM y por CCOO. Pues bien, este convenio se aplica, según su art. 3, a todas empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

Ahora bien, se prevén una tipología de tres bloques de centros o empresas, que, a determinados efectos requieren condiciones laborales diferenciadas: de un lado, los de carácter asistencial, de otro, los educativos —Centros de Educación Especial— y, por último, los centros de trabajo —Centros Especiales de Empleo—.

De ellos, el convenio se extiende en la delimitación y ejemplificación de los centros o empresas de carácter asistencial, que son aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Se consideran expresamente incluidos en esta tipología:

- Centros de día de atención temprana.
- Centros ambulatorios de atención temprana.
- Residencias y pisos o viviendas tutelados.
- Centros y Talleres Ocupacionales o de Terapia Ocupacional.
- Centros de día o de Estancia Diurna.
- Centros y Servicios de Respiro Familiar.
- Centros y Servicios de Ocio y Tiempo Libre.
- Instituciones y Asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.
- Centros de Rehabilitación Psicosocial.

— Centros Específicos de Enfermos Mentales.

Además, tal relación no es cerrada, pudiendo incluirse dentro del ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro o entidad que tengan por objeto la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos. En tal caso, se deben adscribir, por asimilación, a alguna de las tres tipologías tipificadas en dicho artículo.

En fin, el referido XII convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad pretende articular la negociación colectiva en el sector y admite, de modo expreso, los convenios de empresas y los acuerdos sobre materias concretas. Con todo, ha habido —y hay— también en dicho sector algunos convenios colectivos de Comunidad Autónoma, como son los aplicables a Cataluña, Comunidad Valenciana y Navarra.

Así, en primer lugar, el III convenio de centros y servicios de atención a personas discapacitadas de la Comunidad Valenciana (2002-2004) tiene, como ámbito funcional los centros que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad. Además, el convenio detalla los centros, residencias y viviendas tuteladas a los que, de forma específica, se aplicará:

- Centros de día de Atención Temprana.
- Centros Ambulatorios de Atención Temprana.
- Centros de Educación Especial.
- Centros Ocupacionales.
- Centros Especiales de Empleo.
- Centros de Día específicos de parálisis cerebral.
- Centros de Día para discapacitados gravemente afectados.
- Centros de día para enfermos mentales crónicos.
- Centros específicos para enfermos mentales crónicos.
- Residencias.
- Viviendas tuteladas o asistidas.
- Centros de Ocio y Tiempo Libre.
- Instituciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad.
- Centros de Rehabilitación e Integración Social de Enfermos Mentales.

Además, este convenio colectivo aplicable a la Comunidad Valenciana precisa las relaciones con el de ámbito estatal, antes aludido. Así, afirma que tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo entre los centros e instituciones de atención a personas con discapacidad, vinculados anteriormente por el convenio estatal vigente, quedando éste como convenio marco para el sector y el personal que presta sus servicios en ellos.

Por otra parte, el referido convenio autonómico es de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para las empresas incluidas en el mismo, si bien se excluyen expresamente: el personal funcionario o laboral que preste sus servicios en instituciones docentes o asistenciales cuya titularidad corresponda a la administración pública estatal, autonómica, o local con convenio propio, los miembros de comunidades religiosas, o asesores religiosos que, en calidad de tales, presten sus servicios en estos centros y el voluntariado social.

En segundo lugar, está el tercer convenio colectivo de Cataluña de residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda (2001-2003), que tenía como ámbito funcional, las residencias y los centros de día que tengan como actividad la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda, sea cual fuere la naturaleza, tipo y carácter de la entidad propietaria.

Este convenio se aplica a todos los trabajadores/as vinculados a las empresas comprendidas en su ámbito funcional. Ahora bien, se excluyen expresamente: los profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, puedan concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas referidas a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, las relaciones laborales de carácter especial y los contratos expresamente excluidos por la ley.

Y, por último, está el primer convenio colectivo para el sector de atención a personas con discapacidad en centros de titularidad pública concertados con el Gobierno de Navarra (2005-2008), que se aplica a las entidades que gestionen tales centros. No obstante, quedan excluidos de su aplicación aquellas personas que ejercen el voluntariado social, servicios religiosos, trabajadores con contratos especiales, autónomos o bien los trabajadores de las empresas con las que el centro tenga concertados contratos de arrendamiento de servicios.