CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Asociación Senda P.D.P.S.H. (Código 4104662), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2007.
Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).
Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que sean objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.
Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:
Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Asociación Senda P.D.P.S.H., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2007.
Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.
Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.
Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.
Sevilla a 9 de noviembre de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN SENDA P.D.P.S.H., CON SUS TRABAJADORES, PARA LOS AÑOS 2006 Y 2007

Por la empresa:
Don Manuel Pica Vega.
Don Pedro Reyes Rico.
Por los trabajadores:
Doña Natividad Salas García.
Don Fernando Romero Vázquez.
Don José Romero Vázquez (Asesor UGT).
En Sevilla siendo las 18.00 horas del día 2 de marzo de 2006, y en los locales de la Asociación Senda P.D.P.S.H. se reúnen los señores relacionados para ultimar la

negociación del Convenio Colectivo de la Asociación Senda P.D.P.S.H. con sus trabajadores.
Se llega a un acuerdo total en la negociación del Convenio Colectivo, quedando éste con su texto definitivo, el cual se adjunta como anexo a la presente Acta.
Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 19.30 horas del día arriba señalado.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LAASOCIACIÓN SENDA P.D.P.S.H.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.
El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa «Asociación Senda P.D.P.S.H. «y sus trabajadores, en el ámbito de la provincia de Sevilla.
Artículo 2. Ámbito Temporal.
La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero del 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007. Para su revisión habrá de ser denunciado por alguna de las dos partes, con una antelación a su vencimiento, de no ser así, se prorrogará por un año más.
Las condiciones económicas serán las que se recogen en las tablas del anexo 1.
Artículo 3. Vinculación a la Totalidad de lo Pactado.
Considerando que las condiciones pactadas forman un todo indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos.
Las condiciones de remuneración pactadas entres la partes se consideran siempre en base a un rendimiento normal del trabajo.
Artículo 4. Garantía A.D. Personan.
En los casos en que el trabajador perciba por el concepto contractual que tuviera a título particular y personal con la empresa Asociación Senda P.D.P.S.H., una remuneración global superior a la que se pacta en el presente convenio, le será respetada.
Artículo 5. Salario.
A todos los efectos legales se entiende por salario el que se establece para categoría en la columna primera de la tabla de salario anexo 1, más los complementos.

Categorías	Salario Base Mes	Plus de Transporte Mes
Director	1.210.46 euros	64.31 euros
T. Social	1.203.76 euros	64.31 euros
Educador	1.153.23 euros	64.31 euros
Limpiadora	743.52 euros	64.31 euros

En la anterior tabla está incluida la subida salarial acordado para el 2006, fijada en el 3,4% con relación al salario de 2005.
Artículo 6. Plus de Transporte.

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamientos al centro de trabajo. Su importe será de 64.31 euros.
Artículo 7. Pagas Extraordinarias.
Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad, se abonaran prorrateadas mensualmente y a razón de treinta días por año del salario base más antigüedad.
Artículo 8. Plus de Absentismo Laboral.
Se abonará un plus de absentismo para cada trabajador, que no tenga más de cinco días de absentismo en el año, y su cuantía será 120 euros que se hará efectivo en los primeros diez días de enero del año vencido.
Artículo 9. Horas Extras.
Se entenderán por horas extraordinarias las que rebasen las jornadas ordinarias diarias. Se abonara dependiendo categoría profesional, según se anexa en la tabla a continuación, el trabajador tendrá la opción de cobrarla o bien se la compensara en descanso equivaliendo 1 h. extra a 1.75 descansada.

Categoría	Importe
Director	10,06 euros
Trabajador Social	9,76 euros
Educadores	9,40 euros
Limpiadora	5,82 euros

Artículo 10. Jornada de Trabajo.
La jornada de trabajo será de 1800 h. en cómputo anual y de 40 h. semanales.
Artículo 11. Vacaciones.
Serán de treinta días naturales al año, y su disfruté se harán entre el 20 de junio al 20 de septiembre, quince días y los otros quince días restantes se disfrutaran en el resto año.
El cuadrante de vacaciones se negociara con el representante de los trabajadores y la empresa en el mes de enero de cada año, y su importe será de salario base más plus de transporte.
Artículo 12. Permisos Retribuidos.
El Trabajador tendrá derecho a permiso retribuidos, previa autorización y justificación debidamente notificada en los supuestos que continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante.
a) Los catorce días que establece el calendario laboral o los que correspondan por jornadas a régimen a turnos, 7 días de disposición para el personal de servicio y 3.5 días para el personal educativo, por la propia naturaleza del turno de trabajo que en este caso no podrán unirse más de dos festivos a la vez, y en ningún caso se podrán unir festivos a las vacaciones anuales. El trabajador tendrá la obligación de comunicar por escrito, mediante documento establecido, los días festivos que solicita a la dirección de la empresa con un periodo de antelación de una semana. Así mismo la empresa deberá comunicar por escrito a cada

trabajador la concesión o no de las fechas solicitadas por este.
Los trabajadores del mismo turno podrán solicitar los días 24,25 y 31 de diciembre, 1,5 y 6 de enero.
b) Un día de descanso extra que habrá de ser disfrutado en cualquier época del año. Asumiéndose los criterios anteriores y no pudiendo solicitar la misma fecha ambos trabajadores del mismo turno.
c) Por nacimiento de un hijo 4 días naturales, cinco si es fuera de la provincia.
d) Por muerte o enfermedad grave de familiar de 1º y 2º hasta 4 días naturales, y 5 si es fuera de la provincia, siendo necesaria, la certificación al efecto.
e) Un día por traslado del domicilio habitual y hasta dos si es fuera del municipio.
f) Para cualquier otro tipo de permiso se aplicara la legislación vigente.
Artículo 13. Antigüedad.
Su cuantía será la que a continuación se detalla en la siguiente escala aplicándose independientemente de la categoría profesional:

Antigüedad	Cuantía
3 años	30 euros
6 años	35 euros
10 años	40 euros
15 años	50 euros
25 años	75 euros
26 años o más	80 euros

Artículo 14. Revisión Salarial.
La subida para el año 2006 será la indique el anexo 1 y para el 2007 su cuantía se fijara conforme al I.P.C. real en todos los conceptos salariales. Iniciándose con I.P.C. previsto y revisándose al final de año el posible incremento. Dicho incremento se abonara en un solo pago en la mensualidad de enero.
Artículo 15. Licencias.
Los trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados tendrán derecho hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.
Esta licencia es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carné de conducir.
En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribuir.
Artículo 16. Excedencias.
La excedencia forzosa, se establece según lo marcado en la legislación vigente.
La excedencia voluntaria se solicitara por escrito y con la mayor antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.
La excedencia voluntaria podrá concederse por la empresa por un periodo mínimo de doce meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciara siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último mes

natural del plazo solicitado.
El trabajador con excedencia voluntaria conservara el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentado en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.
Artículo 17. Incapacidad laboral Transitoria.
En caso de accidente laboral se aplicara el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día.
En caso de baja por enfermedad común el 60% desde el primer día hasta el vigésimo que pasara a ser el 75% de la base de cotización del mes anterior.
Artículo 18. Subrogación del Servicio.
Dada la especiales características y circunstancia de la actividad, de la población atendida y especialización del personal. Este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores.
Cuando una empresa cese en la en adjudicación del servicio por cualquier causa, la nueva empresa adjudicataria esta, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho servicio y lugar de trabajo, cualquiera que sea su modalidad de contrato y categoría profesional, siempre que se acredite una antigüedad mínima de 6 meses a los trabajadores afectados en el servicio objeto de la subrogación.
La empresa cesante, deberá notificar al representante de los trabajadores la resolución de la contratación del servicio, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.
La nueva empresa adjudicataria deberá respetar todos los derechos laborales y salariales que tuviera reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que estos provengan de pactos o acuerdos lícitos.
Artículo 19. Uniformes.
La empresa facilitara al personal de servicio los siguientes uniformes:
a) Uniforme de invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 rebeca y suecos.
b) Uniformes de verano: 2 pantalones, 2 camisas y suecos.
Artículo 20. Acción sindical.
Se les reconoce a los Delegados de personal:
a) 20 h. mensuales por dedicación a los asuntos de personal, previa justificación a la dirección de la empresa.
b) Disponer de tablón de anuncios en lugares adecuados para comunicaciones sindicales.
c) Los Delegados de Personal o trabajadores afiliados a una Central Sindical, podrán hacer uso de Asesores Sindicales siempre que lo estimen oportuno.
d) Los Delegados de personal podrán acumular las horas sindicales que les correspondan en periodo de tres meses.
A todos los efectos las horas de acción sindical no consumidas durante un

trimestre no podrán ser acumuladas al siguiente.
Artículo 21. Anticipo de Salarios.
Todo personal afecto al presente convenio tendrá derecho a percibir los días 15 de cada mes un anticipo del 50% de sus haberes mensuales, que le serán descontados de la liquidación del mes.
Artículo 22. Salud Laboral.
La empresa estará obligada a realizar un reconocimiento médico a todo personal, quedando bien entendido que este se efectuara fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario por parte del trabajador.
Artículo 23. Régimen Disciplinario.
Clases de Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasifican atendiendo a su importancia y en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves; de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:
Faltas Leves: Se consideran faltas leves las siguientes:
1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave.
4. La falta de atención o diligencia en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa y los compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerado como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como en el cambio de residencia habitual.
6. Falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada de laboral. Si tales discusiones produjesen graves secándolos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves y muy graves.
Faltas Graves: Se consideran faltas graves las siguientes:
1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No presentar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgos o perjuicios de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, le empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de el cómo de otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o sus compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para sus propios fines las instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidentes o hechos inusuales que observe en las instalaciones, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.
Faltas Muy Graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:
1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivos que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o peligro grave para las instalaciones.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabras u obras o faltas de respetos o consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ellos ofensas verbales, las agresiones o acoso sexual.

7. La imprudencia o negligencias inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligros o sean causantes de accidentes laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
8. El abuso de autoridad.
9. La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continua o persistente.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mandos o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
12. La reincidencia en las falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
Sanciones Aplicables: Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
Faltas Leves:
a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
Faltas Graves:
a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
Faltas Muy Graves:
a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
b) Despido.
Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:
• El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
• La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
Previa imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruidos expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte de interesado, los representantes miembros de la representación a que este pertenezca, si los hubiere.
La obligación de instruir expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a cesación del cargo.
En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanciona los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.
De las sanciones por faltas graves o muy graves se informara a los representantes del personal.
Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento

de su comisión y, toda caso, a los seis meses de haberse cometido.
Artículo 24. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y aclaración del presente Convenio Colectivo.
Esta Comisión Paritaria la formarán 1 representante de la parte empresarial y 1 de la parte social, así mismo a las reuniones que se convoquen podrán asistir los Asesores que las partes requieran.
En caso de existir dentro de la Comisión Paritaria discrepancias sobre la interpretación de algún apartado del texto del Convenio, se acuerda por las partes remitirnos a la Mediación del SERCLA, antes de recurrir a la Jurisdicción Social.
Artículo 25. El ámbito funcional de este Convenio Colectivo es el de los Servicios Sociales.
Para cualquier otro derecho, garantía obligaciones, etc, se establecerá lo que marque la legislación vigente a tales efectos.