

## **CONVENIO COLECTIVO LOCAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE LA ASOCIACION PARA LA COORDINACION DE LA ASISTENCIA SOCIO SANITARIA ANDALUZA 2007 - 2008 (ACASA)**

### **Artículo 1.**

El presente convenio Colectivo es suscrito por los representantes de los trabajadores del Sindicato mayoritario UGT doña Rocío Navarro Martín, Doña María de la Luz Gómez González, Doña Ana Luisa Foncubierta Francisco, Doña María del Carmen Moya Mateos y Doña Ana María Ortiz Balongo, y por la parte empresarial por Don Antonio Moya Andrades, Presidente de la Asociación "ACASA", y Don Francisco Javier Porras Vallejo, en su calidad de Graduado Social.. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la formalización del presente Convenio.

### **Artículo 2. Ambito De Aplicación Funcional**

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las personas físicas de la ASOCIACIÓN PARA LA COORDINACIÓN LA ASISTENCIA SOCIO SANITARIA ANDALUZA, en adelante (ACASA), que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º, 2º, del Estatuto de los Trabajadores, sean cualesquiera las fuentes de sus ingresos, aportaciones de cualquier tipo, facturación, subvenciones y cualquier otra modalidad, y quienes presten servicios laborales para las mismas de acuerdo con la legislación vigente; Siempre y cuando se dediquen, a la prestación de servicios de ayuda a domicilio, prestación de servicios en el Centro de Día para Mayores - Centro Municipal de Servicios Sociales Sur de Algeciras y el personal administrativos de ambos, correspondientes a los epígrafes 85.323 y 85.325 "actividades de servicios sociales a domicilio" y "Otros servicios sociales sin alojamiento", respectivamente, de la Clasificación nacional de Actividades Económicas, Real Decreto de 18 de diciembre de 1992, Boletín Oficial del Estado de 22 de diciembre de 1992.

### **Artículo 3. Ambito De Aplicación Territorial**

El presente Convenio tiene carácter local y es de aplicación obligatoria a la empresa ACASA cuyos centros de trabajo estén ubicados o se ubiquen en la Ciudad de Algeciras.

### **Artículo 4. Ambito Personal**

1.- El presente Convenio será aplicable, durante todo el periodo de su vigencia, a todo el personal que preste sus servicios en empresas incluidas en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad del contrato de trabajo.

2.- Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente

convenio, las personas en quien concurren las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.

3.- El ámbito del presente Convenio queda abierto a fin de que pueda ser ampliado a trabajadores y empresarios originalmente no incluidos, bien por adhesión voluntaria de los mismos, o bien por sentencia jurídica o acuerdo administrativo.

### **Artículo 5. Ambito De Aplicación Temporal**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

### **Artículo 6. Diligencia**

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, con la comunicación de un mes entre las partes o a la autoridad laboral. Entendiéndose que se mantendrá en vigencia en todas sus cláusulas en tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente Convenio.

### **Artículo 7. Comision Paritaria Y Arbitrajes**

Se creará una Comisión compuesta por tres miembros por la parte empresarial y otros tres miembros por la parte social y que serán designados entre las personas que hayan participado en la negociación del presente Convenio.

Dicha Comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse, en el ámbito de su competencia.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones o afectados debidamente legitimados, mediante la aportación del oportuno escrito conteniendo el punto o puntos a tratar.

Para la toma de acuerdos válidos será precisa la asistencia de la mayoría de los representantes de cada una de las partes y también, el voto unánime de cada una de ellas.

De lo acordado se podrá dar parte a los trabajadores y a la autoridad laboral.

### **Artículo 8. Contratación, Cobertura De Vacantes Y Modificaciones De Jornada.**

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

Fórmulas contractuales:

Contrato de obra o servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y las causas de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. A este menester y dado que la relación contractual nació a la luz de Convenio actualizado con el Ilmo. Ayuntamiento de esta localidad, será causa suficiente, determinar el mencionado convenio como causa suficiente para determinar la naturaleza de los Contratos de Trabajo, como de Duración Determinada.

Contrato de eventuales por circunstancias de la producción se pacta expresamente que el presente contrato solo podrá tener una duración de doce meses en periodos de dieciocho.

Contrato para la formación su regulación se ajustará a la legalidad vigente en cada momento.

Para el cambio de empresa en la gestión de un servicio se estará a lo dispuesto en el presente Convenio sobre la subrogación de personal. La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión o suspensión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador. Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio.

En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que le antiguo trabajador. En cualquier caso, tendrán preferencia quienes hayan tenido un reconocimiento administrativo o judicial de un derecho de reincorporación o ampliación de jornada.

A estos efectos se informará a la representación legal de los trabajadores de las modificaciones que se hayan producido.

## Artículo 9. Calendario Laboral Y Vacaciones.

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral y de vacaciones, cuya duración será de treinta días naturales, y que obligatoriamente tendrán que disfrutarse comenzando los día uno o dieciséis del mes, y por quincenas naturales, que habrá de exponerse en el tablón de anuncios de las correspondientes sedes de las empresas, en el que deberán constar los horarios, los días festivos y laborales del año y los periodos vacacionales. Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas, utilizándose el promedio ponderado del salario, de los tres últimos meses al periodo de disfrute.

El trabajador conocerá la fecha que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no podrá coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones a día siguiente del descanso semanal, Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Si en el momento de iniciar las vacaciones el trabajador estuviera en situación de I.T. o de maternidad, no perdería el derecho a las mismas, así como de las condiciones de la prestación, si bien deberá de acordarse un nuevo periodo de disfrute entre la empresa y el trabajador/a dentro del año natural.

## Artículo 10. Condiciones De Trabajo

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

Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los trabajadores que prestan su servicio a usuarios que padezcan enfermedades infeccioso-contagiosas que supongan un grave riesgo para la salud, la empresa, en base a información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará por escrito al trabajador de las medidas preventivas que habrá de observar. De la información globalizada de estos casos se dará la oportuna información por escrito a los delegados de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de los trabajadores. Los trabajadores asignados a estos servicios tendrán revisiones médicas con una periodicidad adecuada al riesgo existente.

Cuando surja un problema entre trabajador y usuario, y previa intervención del coordinador del servicio, se adoptarán las medidas pertinentes, recomendándose que se produzca una rotación de trabajadores o usuarios, siempre que esta

medida fura posible acomodándola a las necesidades del servicio. De dichas decisiones se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

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

Cuando el servicio se preste a enfermos con ciertas particularidades, encamados, etc., las empresas formarán a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Se procurará que ante circunstancias especiales en cuanto a peso o padecimiento del usuario se pondrá a disposición de los trabajadores los medios materiales necesarios para realizar tales tareas. Cuando el usuario no colabore en su movilización, y no disponga de medios técnicos, el servicio lo realizarán la auxiliar del caso y una auxiliar de refuerzo. No obstante cuando sea necesario se les dotará de fajas lumbares homologadas par la función.

La empresa garantizará mediante póliza de seguro de Responsabilidad Civil, la asistencia jurídica a los trabajadores en proceso penales o civiles derivados de hechos que, ocurridos en los domicilios de los usuarios durante la jornada de trabajo establecida en su contrato laboral o durante la realización de las gestiones efectuadas fuera del domicilio con motivo y ocasión de su trabajo, y siempre tengan su origen en la relación del trabajador con el usuario del servicio.

En cualquier caso y en materia de Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 y RD 39/97, procurando su mejor adecuación a las especiales condiciones laborales del sector.

### **Artículo 11. Clasificación Profesional Y Funciones De Las Categorías.**

Los grupos y categorías profesionales que a continuación se relacionan son meramente enunciativos, sin pretensión de exhaustividad y sin obligación de tenerlo cubierto si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere, pudiendo en cualquier caso la empresa establecer categorías análogas, si las necesidades lo requiere, como mínimo las categorías tiene que llevar análogas la siguiente formación académica que se detalla.

\* GRUPO A: Coordinador de Servicios. Titulo de Licenciado

\* GRUPO B: Coordinador de Servicios, Diplomado Trabajador social, Diplomado en Enfermería, y otros titulados especialistas.

\* GRUPO C: Jefe de administración, Ayudante de coordinación, Oficial administrativo 1º-FP-2 y Oficial administrativo 2º-FP-2.

\* GRUPO D: Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Conserjes, Conductores y Personal de

Limpieza.

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

Coordinador de servicio: Trabajador con la titulación precisa y suficiente o experiencia acreditada en la prestación de las mismas funciones, como mínimo tendrá la formación de Diplomado en Enfermería o grado medio, cuya misión consiste en la organización, dirección y supervisión del trabajo realizado por los trabajadores sociales y el personal auxiliar. Se establece la posibilidad de que exista coordinadores especialistas en materias o funciones empresariales específicas, lo que, incluso, será conveniente dependiendo de las dimensiones del servicio gestionado.

Trabajadores sociales: Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios.

Licenciados en Psicología: Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios.

Diplomados Universitarios en Enfermería: Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios.

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

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

Las funciones del Grupo "D" serán las siguientes:

Auxiliar de Ayuda a Domicilio: Para delimitar las funciones de la presente categoría se tendrá en especial consideración la descripción del servicio a prestar realizada tiene carácter subsidiario y comprende:

A.- Apoyo instrumental. Son las distintas tareas que se realizan y esta adscritas al SAD (Reguladas en el protocolo de actuación).

B.- Función de enlace. El auxiliar es el vínculo directo entre usuarios o trabajadores sociales, ya que su presencia cotidiana en los domicilios, les permite recoger información única sobre las necesidades, capacidades y evolución del usuario.

C.- Función preventiva. Al evitar que los problemas o limitaciones que presentan

los usuarios generen otros. Proporcionan cuidados imprescindibles para ello, además de hacer una detención precoz de problemas.

D.- Función educativa y rehabilitadora. Al fomentar la autonomía personal del usuario.

E.- Favorecer el apoyo social a los usuarios. Facilitando la labor de los voluntarios, fomentando los contactos del usuario con el exterior y su integración en la comunidad.

La descripción de las tareas comprende:

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

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

Las funciones de los Conserjes del Centro de Día serán las inherentes a las de su puesto de trabajo.

## **Artículo 12. Promoción Profesional**

Cuando se produzcan vacantes en alguna categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir implique una cualificación, nivel de estudios o requisitos profesionales determinados, que estén en posesión del personal de la empresa que ejerza funciones propias de una categoría profesional inferior, se establecerá el sistema de promoción profesional adecuado para que se garantice dicha cobertura con trabajadores ya existentes en la empresa. Este sistema preservará la igualdad de oportunidades de los trabajadores que cumplan los requisitos precisos. El sistema de promoción será consensuado con la representación legal de los trabajadores. La empresa está obligada a promover la más completa formación general y específica a cada uno de los puestos de trabajo en materia de prevención de seguridad y Salud laboral.

**Artículo 13.** Se Establece Un Periodo De Prueba Para Las Categorías profesionales comprendidas en los Grupos A, B y C, que desempeñen puestos de responsabilidad, de 40 días naturales, y de 30 días para el resto de los trabajadores. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba, cuando el trabajador hubiese desempeñado las mismas funciones con anterioridad o en la empresa bajo cualquier tipo de contrato.



#### **Artículo 14. Traslado De Personal**

No se utilizará la movilidad del trabajador como medida disciplinaria. De todo lo anterior se dará conocimiento previo a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 15. Jornadas Y Horarios**

Se establecerá una jornada laboral, de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales, para el año 2007 y 2008, que serán distribuidas, preferentemente, de lunes a viernes, sin perjuicio de que la prestación de servicios sea asegurada, sobre todo teniendo en cuenta las especialidades que pueden suponer los servicios de permanencias o atención de urgencia. Sobre lo mencionado al respecto del horario del Servicio de Ayuda a Domicilio y Centro de Día de Mayores, su jornada semanal de 35 horas, en todo caso se respetarán cualesquiera otros calendarios y horarios que existan en la actualidad en la empresa a que afecta el presente Convenio, suponiendo lo ahora señalado la jornada habitual del sector, sin perjuicio de lo pactado en cada caso, siendo la jornada anual de 1.680 horas de trabajo efectivo.

Tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo imprescindible para desplazarse de un lugar de trabajo a otro cuando la jornada sea continuada y el tiempo destinado a funciones de coordinación y control.

En todo caso, los excesos de jornada producidos en el mes serán compensados con descansos o abonados como horas extras, conforme a las necesidades del servicio, según acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Las horas que sean trabajadas en horario que, de acuerdo a la legislación vigente, sean nocturnos, serán retribuidos con un incremento sobre el salario base ordinario de al menos un 25%. El horario comprendido en los sábados, domingos y festivos del calendario laboral serán retribuidos con un incremento del salario base ordinario, excluidos todo tipo de pluses, ( esta exclusión afecta al llamado plus de permanencia en la empresa ), de un 225%.

Las partes firmantes acuerdan no realizar horas extraordinarias. Únicamente en supuestos inevitables y teniendo en cuenta la imprescindibilidad de la prestación del servicio, previa consulta y acuerdo con los representantes de los trabajadores, se podrán realizar horas extraordinarias. Dichas horas serán retribuidas con un incremento del 75% del salario/hora ordinario o en su caso el descanso correspondiente, siendo el trabajador quien ejerza el derecho de opción.

#### **Artículo 16. Licencias, Permisos Y Excedencia**

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





Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes que supongan el acceso a una titulación de carácter oficial, así como para la obtención del carné de conducir.

Los trabajadores del vigente Convenio, disfrutarán como permiso retribuido de tres días al año de asuntos propios durante el año 2007 y cuatro durante el año 2008, siempre que estos días no coincidan con puentes y se soliciten con siete días de antelación a la fecha del disfrute..

Permiso por nacimiento de hijo y/o su adopción

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce a menos de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce a más de cincuenta kilómetros de la residencia del trabajador.

Permiso por fallecimiento

1.- Cónyuges o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad:

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce a menos de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce a más de cincuenta kilómetros de la residencia del trabajador.

2.- Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Dos días consecutivos, si el hecho causante se produce a menos de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce a más de cincuenta kilómetros de la residencia del trabajador.

Permiso por enfermedad grave de familiar y/o hospitalización Cónyuges o parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad:

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce a menos de cincuenta

kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce a más de cincuenta kilómetros de la residencia del trabajador.

**SOLAMENTE SE CONCEDERÁ UN PERMISO POR CADA FAMILIAR Y PARA EL MISMO PROCESO PATOLÓGICO.**

Conforme establece el artículo 37 núm. 4 de Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as por lactancias de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Los afectados podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Y cualquier otros que se reconozcan legal o contractualmente. Justificándose fehacientemente y documentalmente la asistencia y el tiempo realizado.

Los permisos relacionados en el presente Convenio se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración de parejas de hecho o en su defecto, si no existe el mismo, certificado de convivencia.

El trabajador que cuente con un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso sin sueldo de entre quince días y dos meses. Su solicitud y concesión se realizarán por escrito. Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez en periodo de dos años. Durante este periodo quedará paralizado el contrato y de baja en Seguridad

Social, el trabajador mediante una comunicación, podrá prorrogar su situación o su incorporación, avisando con una antelación de cinco días. Siempre que lo permita el Servicio y no lo este disfrutando otro trabajador en el periodo solicitado.

### **Artículo 17. Protección A La Maternidad**

A las trabajadoras que estén embarazadas se les reconoce la preferencia para realizar trabajos especialmente compatibles con su estado, siendo excluidas de aquellos que impliquen riesgo para la madre y el feto.

En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este

cambio no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse a la interesada en situación de suspensión del contrato por RIESGO durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que la asista.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo, será la determinada en el artículo 135 de la ley General de la Seguridad Social.

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

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

#### **Artículo 18. Permisos Particulares No Retribuidos**

Conforme establece el artículo 37 apt. 5 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que tenga que encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida o por cuidado directo de un menor de seis años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquel.

#### **Artículo 19. Excedencia Por Cuidado De Familiares**

Se reconoce el derecho del trabajador/a a solicitar un periodo de excedencia no superior a 3 años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre trabajador y empresa, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad

retribuida.

El disfrute de la excedencia por cuidado directo de un menor, minusválido o familiar se establece como derecho individual, de los trabajadores (hombre/mujer), en idénticos términos que los descritos para el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares.

El periodo en que le trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 20. Suspensión Del Contrato Con Reserva Del Puesto De Trabajo**

El permiso de maternidad (16 semanas) ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto múltiple, podrá distribuirse a opción de la interesada/madre (entre la madre y el padre en el caso de que ambos trabajen), siempre respetando el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio para la madre), pudiendo optar la madre al iniciar el descanso por maternidad, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

En disfrute simultáneo de los periodos de descanso (sumados) no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiples.

En el supuesto de RIESGO durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

### **Artículo 21. Pago De Nominas Y Conceptos Retributivos**

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal, por transferencia bancaria o talón nominativo, debiendo estar el dinero a disposición del trabajador entre el día uno y cinco del mes siguiente al devengo, salvo acuerdo en contrato entre las partes.

Concepto Salariales retributivos:

- Salario Base, de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales

anexas.

- Plus de transporte, de acuerdo a las tablas anexas, Este plus, en defecto de prueba o pacto en contrario, será abonado por jornada realizada de trabajo efectivo. Tendrá naturaleza extrasalarial. Las cantidades señaladas en tablas salariales engloban los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo y entre, en su caso, los distintos lugares de prestación de éste. En cualquier caso, si el importe de este plus fuera inferior al coste del transporte público que para el trabajador suponen los antedichos desplazamientos, la empresa deberá asumir la diferencia o facilitar el precio del medio de transporte público.

- Plus de permanencia en la empresa. El cómputo de dicha permanencia se iniciará el día de la incorporación del trabajador. Una vez completado el primer TRIENIO se abonará un plus que supondrá para todas las categorías profesionales la cantidad de un 2,75% del salario base. Este plus será abonado, también, en las pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán abonadas:

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

No obstante lo anterior, cuando la relación laboral sea, previsiblemente, de corta duración dichas pagas extraordinarias se prorratearán por el tiempo trabajado.

- Las pagas extras se componen de salario base, plus de permanencia.

## **Artículo 22. Revisión Médica Periódica**

Con carácter anual las empresas organizarán obligatoriamente una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito. Esta revisión médica que se realizará en tiempo de trabajo deberá ser acorde a las funciones que desarrollan los auxiliares y en la misma se vacunará a los auxiliares de ayuda a domicilio si se considera necesario por estar en contacto con algún usuario que tenga enfermedad contagiosa.

Para determinar el contenido de la Revisión Médica se tendrá en cuenta la Evaluación del puesto de trabajo. En ningún caso se descontará del salario el tiempo que los trabajadores hayan empleado en dicha revisión médica.

En el supuesto caso, de la necesidad de traslado para la revisión médica de trabajadores de fuera de la localidad, será abonado el coste del transporte público,

o en su defecto a 0,18.Euros, el kilómetro.

### **Artículo 23. Ropa De Trabajo**

La empresa está obligada a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior), y un par de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado. En los contratos de corta duración, tendrá el trabajador la obligación, de devolver la ropa en perfecto estado, antes de percibir su liquidación de haberes.

### **Artículo 24. Seguro Colectivo De Vida**

La empresa concertarán pólizas de seguros a favor de sus trabajadores con las siguientes cuantías:

Invalidez permanente	12.000 euros
Muerte por accidente	12.000 euros
Muerte por accidente de circulación	12.000 euros

### **Artículo 25. Incapacidad Laboral**

En caso de (I.T.) accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario des el primer día de la baja

En caso de enfermedad común el trabajador percibirá el 75% del salario base. Desde el día 1 hasta el 20 y a partir del 21 el 100%

### **Artículo 26. Adscripción De Personal. Sucesión De Empresa Y Subrogación De Los Trabajadores.**

Al término de la concesión, consistente en la gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio de Algeciras y la gestión del Centro de Día para Mayores - Centro de Servicios Sociales Sur de Algeciras o cualesquiera otros servicios sociales dentro del ámbito del presente Convenio, se pacta que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente y exclusivamente al servicio y zona objeto del cambio de empresa adjudicataria, si están dados de alta en la Seguridad Social y que estuvieran adscritos a dicho Servicio de Ayuda a Domicilio de Algeciras, y al Centro de Día para Mayores - Centro de Servicios Sociales Sur de Algeciras y zona objeto del cambio de empresa adjudicataria, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión (dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las

condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos.

Se incluirán en todo caso en dicha subrogación los derechos de la representación legal de los trabajadores, que seguirá en tal condición durante el tiempo de mandato que les restare hasta alcanzar aquel por el que fueron elegidos.

En el plazo de siete días naturales desde el momento en que la empresa entrante tenga conocimiento a través de comunicación fehaciente de cualquier parte interesada (trabajadores, sindicatos, asociación empresarial, comisión paritaria del presente Convenio y, naturalmente, de la administración adjudicante) de la adjudicación, deberá requerir a la anterior adjudicataria la documentación que a continuación se detallará en el supuesto de que ésta no se la hubiera facilitado, y comunicar a la comisión paritaria del presente Convenio colectivo de su calidad de nueva adjudicataria y el requerimiento realizado a la empresa saliente. La mala fe o negligencia en la gestión de las obligaciones en facilitar el pacífico tránsito de los trabajadores de una empresa a otra solamente perjudicará a la empresa que inadecuadamente actúe. La anterior empresa adjudicataria, en adelante la saliente, deberá poner a disposición de la entrante la documentación acreditativa de la condición de sus trabajadores (en caso, fotocopias simples de los contratos laborales vigentes). Los derechos salariales que tuvieran reconocidos (recibos salariales o desglose pormenorizado de los conceptos retributivos, salariales o no salariales); antigüedad en la empresa o en la prestación de servicios en la contrata, relación de las condiciones de trabajo existentes (derechos de reincorporación al puesto de trabajo, derechos adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retributivas ordinarias, etc...), documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones de la Seguridad Social y de la cuantía de las mismas por cada trabajador y declaración responsable que abarque todo lo anterior; en un plazo no superior a cinco días naturales.

En cualquier caso, los trabajadores seguirán dependiendo de la empresa saliente hasta el momento en que cese en la prestación de los servicios objeto de la contrata administrativa. El derecho a la continuidad laboral de los trabajadores no se pierde al ser un servicio público regulado en el epígrafe 85.323 "actividades de servicios sociales a domicilio" de la Clasificación nacional de Actividades Económicas, Real Decreto de 18 de diciembre de 1992, Boletín Oficial del Estado de 22 de diciembre de 1992.

Las empresas que presten servicios de Ayuda a Domicilio se comprometen a aportar la documentación laboral de los seis últimos meses acreditativa de los trabajadores adscritos al servicio, a la Administración correspondiente para su informe en el pliego de Prescripciones Técnicas de futuras convocatorias públicas.

## **Artículo 27. Régimen Disciplinario**



El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

El retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificada de una a tres al mes.

La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 29 del presente Convenio.

La no utilización del uniforme de la empresa.

La falta de aseo y limpieza personal.

Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.

Alterar sin autorización de la Coordinadora los horarios de los servicios contemplados en los partes.

Fumar durante el servicio.

B) Faltas graves.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.

La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta del respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros de trabajo.

La falta de disciplina en el trabajo.

La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causas justificada.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificada durante más de cuatro días y menos de diez al mes.



La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca la sanción por ese motivo.

Aceptar sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.

La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa, en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio al usuario.

C) Faltas muy graves.

La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis en un periodo de tres meses, aun y cuando no sean correlativas.

Poner a otra persona a realizar los servicios sin la debida autorización por escrito de la empresa.

La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza el hurto y el robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

La embriaguez o toxicomanía durante el cumplimiento del trabajo Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificada durante más de 10 días al mes o durante más de 20 días en el trimestre.

Los malos tratos de palabras, obras, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios. Exigir, pedir o aceptar remuneraciones de usuarios, familiares de los mismos, o terceros.



Acoso sexual.

La reincidencia en falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Anotación en su expediente personal.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Con relación a la prescripción de las faltas laborales de los trabajadores, se establecen los siguientes plazos: las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de su comisión.

Las faltas cometidas por los representantes de los trabajadores, Comité de Empresa, o Delegado Sindical la Empresa, estará obligada a iniciar expediente contradictorio



## Artículo 28. Acción Sindical

El crédito horario establecido legalmente para los representantes de los trabajadores se efectuará en cómputo anual. Asimismo los Delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales pertenecientes a una misma central sindical podrán acumular entre sí las horas sindicales establecidas legalmente.

Las ausencias de los Delegados Sindicales deberán ser preavisadas como mínimo con un día de antelación por escrito, salvo que por causa de urgencia debidamente justificada impidiera cumplir el preaviso.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores designados por una organización sindical negociadora del presente Convenio para participar en las reuniones oficiales de su mesa negociadora así como de su comisión paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este Convenio.

## Artículo 29. Revisión Salarial

Año 2007: Subida del 2,7 %, mas el aumento de media paga extraordinaria a percibir en el mes de marzo del año en curso.

Año 2008: Subida del 5 %, mas el aumento de media paga extraordinaria a percibir en el mes de marzo del año en curso, lo que completa una paga extra mas al año.

Se suprime el plus de peligrosidad de la nomenclatura de la nómina, quedando este incluido en el salario base de dicha nomina.

En el supuesto caso que la Administración contratante utilice como base de revisión el Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de ANDALUCIA en vez del IPC nacional anual, si el primero fuera superior, será el IPC anual de la Comunidad Autónoma de ANDALUCIA el que se utilizará como base de revisión salarial en el año siguiente a su publicación.

## Clausula Adicional Primera

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas de la aplicación, con efectos uno de enero de 2006, de las cláusulas de contenido económico del presente Convenio, se abonarán a los trabajadores afectados, en el plazo máximo de treinta días a partir del día siguiente de la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la PROVINCIA.

## TABLAS SALARIALES AÑO 2007



GRUPO A	EUROS / MES
SALARIO BASE	1.244,62
COMPLET-. DESTINO	378,14
PLUS DE TRANSPORTE	118,98
GRUPO B	
COORDINADOR/A SERVICIO AYUDA A DOMICILIO	
SALARIO BASE	1.031,76
COMPLET-. DESTINO	324,12
PLUS DE TRANSPORTE	118,98
DIPLOMADOS EN ENFERMERIA Y OTROS TECNICOS	
SALARIO BASE	1.031,76
COMPLET-. DESTINO	224,12
PLUS DE TRANSPORTE	118,98
GRUPO C	
AYUDANTE DE COORDINACION	
SALARIO BASE	810,30
COMPLET-. DESTINO	210,63
PLUS DE TRANSPORTE	118,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO	
SALARIO BASE	810,30
COMPLET-. DESTINO	210,63
PLUS DE TRANSPORTE	118,98
GRUPO D	
SALARIO BASE	762,53
PLUS DE TRANSPORTE	118,98

GRADUADO SOCIAL, Fdo.: Francisco Javier Porras Vallejo. PRESIDENTE ACASA, Fdo.: Antonio Moya Andrades, Fdo.: Rocío Navarro Martín, Fdo.: M<sup>a</sup> Luz Gómez González, Fdo.: Ana L. Foncubierta Francisco, Fdo.: María del Carmen Moya Mateos, Fdo.: Ana María Ortiz Balongo.

ACTA DE REUNION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO O DE LA EMPRESA ASOCIACION PARA LA COORDINACIÓN DE LA ASISTENCIA SOCIOSANITARIA ANDALUZA

En los locales de la empresa ACASA de la ciudad de Algeciras, siendo las 14:00 horas de día 11 de junio de 2007, se reúnen de una parte doña Rocío Navarro Martín, doña María de la Luz Gómez González, doña Ana Luisa Foncubierta Francisco, doña María del Carmen Moya Mateos y doña Ana María Ortiz Balongo, y por la parte empresarial don Antonio Moya Andrades, Presidente de la Asociación "ACASA", y don Francisco Javier Porras Vallejo, en su calidad de Graduado Social, reconociéndose ambas partes capacidad negociadora.



Acuerdan la modificación del art. 16 del Convenio Colectivo que afecta a la plantilla de trabajadores de esta empresa, en los siguientes puntos, quedando los mismos redactados de la siguiente forma:

Permiso por nacimiento de hijo y/o su adopción

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce en la misma localidad de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Permiso por fallecimiento

1.- Cónyuges o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad :

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce en la misma localidad del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

2.- Familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Dos días consecutivos, si el hecho causante se produce en la misma localidad del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

Permiso por enfermedad grave de familiar y/o hospitalización Cónyuges o miembros de parejas de hecho que figuren como tales en el debido registro, familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, o familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad:

Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce en la misma localidad del lugar de residencia del trabajador.

Cuatro días consecutivos, si el hecho causante se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.

