

## **CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE ALMERIA**

El presente Convenio de ámbito local para la ciudad de Almería, de Servicios de Ayuda a Domicilio es firmado en Almería a 17 de agosto de 2009, de una parte, por la asociación empresarial Federación Nacional de Centros y Servicios de Mayores (F.N.M.) y, de otra, por la central sindical Comisiones Obreras (CC.OO.).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

1º. El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas que realizan el servicio de ayuda a domicilio (S.A.D.).

2º. El S.A.D. es un servicio comunitario de carácter social que comprende programas individualizados, de carácter preventivo, educativo y asistencial en el que se articulan un conjunto de servicios y técnicas de intervención profesionales consistentes en atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial, familiar, convivencial, de relaciones con el entorno y otros, prestados sobretudo en el domicilio de aquellas personas cuya independencia funcional se encuentra limitada, o que atraviesan una situación que causa su dependencia en algún grado.

El objetivo básico del S.A.D. es incrementar la autonomía de la persona atendida, y la de su familia o unidad de convivencia, para que aquélla pueda permanecer en su domicilio el mayor tiempo posible, manteniendo control sobre su propia vida.

3º. Igualmente quedan afectadas por este convenio 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. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios y/o formativos como actividad fundamental.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este convenio será de aplicación en todo el municipio de Almería capital.

### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente convenio colectivo es de aplicación a los trabajadores que prestan sus



servicios en las empresas afectadas por el mismo.

#### **Artículo 4. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la representatividad de las organizaciones firmantes, y de acuerdo con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio obligará a todas las empresas, personas y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación.

#### **Artículo 5. Ámbito temporal, denuncia y prórroga.**

1º. El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2007 y tendrá una vigencia hasta el 31 de agosto de 2011. Teniendo carácter retroactivo a dichas fechas todos sus efectos económicos.

2º. La denuncia del convenio se hará por escrito por cualquiera de las partes ante la Delegación de Trabajo, antes de la terminación del convenio, o cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar denuncia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, se producirá la prórroga automática del Convenio. Ésta será por períodos de un año.

3º. En caso de prórroga del convenio, las retribuciones económicas establecidas en ese momento se revisarán automáticamente en lo que suponga el incremento del IPC del año anterior.

Los artículos del convenio tendrán carácter permanente hasta que por acuerdo de ambas representaciones se modifiquen en los siguientes convenios de este mismo ámbito.

#### **Artículo 6. Garantía “ad personam” condición más beneficiosa.**

1º. Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de las plantillas.

Expresamente se destacan las económicas y laborales adquiridas por el personal que habitualmente viniera prestando el servicio de ayuda a domicilio en el municipio a través del Plan Concertado del Excmo. Ayuntamiento de Almería.

2º. El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable, salvo lo dispuesto para el párrafo





siguiente.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las correspondientes mensualidades.

3º. La única actualización económica admisible será aquella que se pudiera generar como consecuencia de normas convencionales o pactos colectivos suscritos, antes de la firma del presente convenio, que contemplasen derechos expectantes para el personal por ellos afectados y con sujeción al tenor de las condiciones establecidas en esos acuerdos. Lo anterior siempre que antes de esa firma estuviesen también suficientemente materializados y, además, aun de manera informal, se hubiesen publicitado lo suficiente, considerando como suficiencia la formalización a través del SERCLA.

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

1º. Se crea una Comisión paritaria que estará compuesta por ocho miembros, cuatro por cada una de las partes, sindical y patronal.

2º. Los acuerdos en la Comisión paritaria se adoptaran por unanimidad de los asistentes y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3º. Será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria de los conflictos que afecten a las funciones descritas en los apartados primero y segundo del artículo siguiente, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

4º. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de ese Convenio.

Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de ese Convenio.

Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

5º. Procedimiento:

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el





problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

Exposición sucinta y concreta del asunto.

Razones fundamentales que entienda le asisten al proponente.

Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución al problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles, desde que reciba la comunicación.

6º. El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será uno de los siguientes, turnando por años naturales desde la fecha de publicación del presente convenio:

CC.OO.: C/ Trajano 1, 5ª Planta. Sevilla.

F.N.M.: Avda. del Mediterráneo 291, portal 3, planta 1ª piso 1º, Almería.

7º. La entidad o persona que ostente la dirección de la Comisión mixta será responsable de:

Recibir los escritos que se dirijan a la comisión, y dar traslado de dicha información así como convocar las reuniones que sean precisas en un plazo de cinco días desde que se le solicite.

Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de diez días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de reunión.

Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.

Requerir, previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

8º. La Comisión resolverá lo que proceda en plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier



otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que éstos tengan establecidas.

9º. La Comisión Mixta del Convenio elaborará cada año las tablas de retribuciones con los datos que correspondan.

En servicios de titularidad pública se realizará un previo seguimiento, solicitud y confirmación, por parte de esta Comisión, de las asignaciones presupuestarias correspondientes a las subidas como condición necesaria para su materialización real.

### **Artículo 8. Jornada de Trabajo.**

1º. Se establece una jornada máxima anual de 1.755 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, considerándose estas jornadas máximas en cómputo trimestral.

2º. En otros aspectos de la jornada y tiempo de trabajo se estará a lo dispuesto en el V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, con la siguiente matización interpretativa:

3º. Una vez finalizado el primer trimestre del año, si llegara a producirse en el saldo un exceso o defecto, entre las horas realizadas y reflejadas como jornada, deberá ser regularizado en el plazo más breve posible dentro del siguiente trimestre. En ningún caso, la compensación o aumento de horas podrá exceder la jornada diaria máxima regulada en el convenio. Esta pauta se repetirá en cada uno de los trimestres dejando como tope máximo para regularizarse la jornada anual el 31 de enero.

### **Artículo 9. Licencias.**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutará uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).



En todo caso, el trabajador disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 2 días por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

h) Vacaciones:





Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días o de la parte proporcional en los contratos inferiores a un año. La fecha de inicio de las vacaciones no coincidirá en festivo. En el resto de cuestiones sobre la organización de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes, salvo regulación distinta por aplicación de condiciones más beneficiosas preexistentes.

### **Artículo 10. Retribuciones.**

Son de aplicación las fijadas por el V Convenio Marco Estatal del sector y sus actualizaciones.

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada

C) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución de 10,00 euros durante el ejercicio 2008, 13,00 euros durante el ejercicio 2009, 16,00 euros durante el ejercicio 2010 y 18,00 euros durante el ejercicio 2011. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

D) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores.

G) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del



servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos en servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,18 euros por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

H) En el caso de que se viniese percibiendo un plus de productividad, de absentismo o asistencia se estará a lo dispuesto en los convenios alcanzados con anterioridad a la publicación del presente convenio y, en su caso, a lo establecido en el art. 6 del presente convenio.

#### **Artículo 11. Adicional de supletoriedad.**

En el resto de aspectos no regulados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal y sus oportunas revisiones.

#### **Artículo 12. Adicional concurrencia de convenios.**

Al objeto de aplicar lo establecido en el convenio estatal del sector respecto de la forma de distribución de las retribuciones salariales, respecto de las garantías Ad personam de este convenio y de la misma Cláusula del convenio general, respecto de las trabajadoras referenciadas en el punto 1º del Art. 6º, y teniendo en cuenta que el salario base de algunas categorías y otras retribuciones pueden ser superiores, en este momento o por aplicación de los incrementos pactados en el servicio de mediación Sercla o convenios colectivos con anterioridad, las diferencias económicas superiores se incluirán en montantes denominados "Plus de Convenio" que incluirán, o irán incluyendo, dichas diferencias salariales, respetándose las retribuciones actuales o actualizadas, todo ello con aplicación de lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo, 7º del V Convenio General del sector.

Durante la vigencia de este convenio no serán aplicables simultáneamente las





subidas económicas acordadas en dos o más acuerdos convencionales o pactos preexistentes, respecto de los trabajadores afectados por condiciones más beneficiosas (cláusula “ad personam”).

### **Artículo 13. Cláusula de descuelgue.**

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad.

Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria la documentación que se refleja en el anexo V del presente Convenio Colectivo y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

### **Documentación descuelgue.**

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias



compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

Ingresos de los dos años anteriores

Modelo 190 de los dos años anteriores

Modelo 347 de los dos años anteriores

Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.

TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.

Balance de los dos años anteriores.

Liquidación del impuesto de Sociedades de los dos años anteriores.

Cuenta de explotación de los dos años anteriores.

Subvenciones (en su caso) recibidas de Administraciones Públicas en los dos años anteriores.

Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.

Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.

Listado de contratos con las Administraciones Públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.

Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.

Formula de garantía de los puestos de trabajo.

Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la Comisión Paritaria.

