

## **CONVENIO COLECTIVO LOCAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE LA ASOCIACIÓN PARA LA COODINACIÓN DE LA ASISTENCIA SOCIOSANTAMARIA DE ANDALUZA**

### **Artículo 1.**

El presente Convenio Colectivo es suscrito por D. Francisco José Fernández Román en representación del sindicato mayoritario, U.S.O por D. Carlos Barrero Marcos, en su calidad de Delegado de Personal, y por la parte empresarial por Francisco Javier Porrás Vallejo en su calidad de Graduado Social. Las partes se reconocen expresamente la legislación y la representatividad para la formalización del presente Convenio.

### **Artículo 2. Ámbito 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 ASISTENCIAS SOCIOSANITARIA ANDALUZA, en adelante (ACASA), que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1ª, 2ª, 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 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. Ámbito 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. Ámbito 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. Ámbito de Aplicación Temporal**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2006.

### **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. Comisión 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 operación del oportuno escrito contenido 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 la acordado se podrá darte parte a los trabajadores y a la autoridad laboral.

### **Artículo 8. Contratación, Cobertura de Vacantes y Modificaciones de Jornada**

El ingreso de personas en la 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 del 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 los hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas en la 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 días 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 infecciosas- 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 produzcan una rotación de trabajadores o usuarios, siempre que esta medida fuera 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 el 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 esfuerzo. 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 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 siguientes formación académica que se detalla.

#### GRUPO A:

Coordinador de servicios, Titulo de Licenciado

#### GRUPO B:

Coordinador de Servicio, Diplomado

Trabajador social.

Y otros titulados especialistas

#### GRUPO C:

Jefe de administración.

Oficial administrativo 1ª FP- 2

Oficial administrativo 2ª FP- 2

Auxiliar de ayuda a domicilio. Curso de habilitación

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 calificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios y el control operativo de los auxiliares de ayuda a domicilio.

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.

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, 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 formentar la autonomía personal del usuario.



E.- Favorecer el apoyo social a los usuarios. Facilitando la labor de los voluntarios, formentando 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 ingesión 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.

#### 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 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. Tas sistema preservará la igualdad de oportunidades de los trabajadores que cumplan los requisitos precios. 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 día 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 2005, 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 de la auxiliares de ayuda a domicilio y 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 u 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, ( esa exclusión afecta al llamado plus de permanencia en la empresa), de un 22,5%.

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 que 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.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público 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 carnet de conducir.

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

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 dividirse 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 solicitando.

#### 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 en su puesto anterior u 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 la 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 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 el 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 un 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 o 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 normativo, 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.

Tendrán naturaleza extrasalarial. Las cantidades señaladas en tablas salariales engloban los desplazamientos entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo y entre, en su caso, los distintos lugares de prestación de éste. En cualquier caso si el importe de este plus fura 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 dela 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 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 Medica Periodica

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 las auxiliares y en la misma vacunará a las 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 volver la ropa en perfecto estado, antes de percibir su liquidación de haberes.

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

Las empresas concertarán pólizas de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de tres millones y medio de pesetas para el caso de muerte, invalidez permanente total, que sea ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

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

El caso de ( I.T.) accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario desde 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 apartir 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 de un servicio de ayuda a domicilio o cualesquiera otro 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 dado de alta en la Seguridad Social y que estuvieran adscritos a dicho servicio de Ayuda a Domicilio 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 la retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derecho de los trabajadores y q 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 lo hubiera facilitado y comunicar a la comisión paritaria 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, derecho adquiridos que mejoren las condiciones de trabajo o retribuidas ordinarias, etc...), documentos justificativos de encontrarse al corriente de pago en las cotizaciones de la Seguridad Social y de la cunatía 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 regulando 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 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 de uniforme de la empresa.

La falta de aseo y limpieza personal.

Abandonar el puesto de trabajo 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 tributaras 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 respecto 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 la 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.

Faltas muy Graves

La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o mas 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 al 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 período 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 falta 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 o tres meses.

Despedido.

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.j 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 al 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 dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores de este Convenio.

### **Artículo 30. Revisión Salarial**

Año 2006: IPC real del año anterior + 1,50%

En el supuesto caso que la Administración contratante utilice como base de revisión el Índice de Precios al Consumo de la Comunidad Autónoma de ANDALUCÍA en vez del IPC nacional anual, si el primero fuera superior será el IPC anual de la Comunidad Autónoma de ANDALUCÍA 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 2005 de la 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 2005**

Grupo A	
Euros/ Mes	
Salario Base	1.152
Complet. Peligrosidad	0,00
Complet. Destino	350
Plus de Transporte	110,12
Grupo B	
Coordinador/a Servicio ayuda a domicilio	

Salario base	862,42
Complet. Peligrosidad	0,00
Complet. Destino	300
Plus de Transporte	110,12
Grupo C	
Jefe de Administración	
Salario Base	750
Complet. Peligrosidad	0,00
Complet . Destino	300
Plus de Transporte	110,12
Oficial Administrativo	
Salario Base	750
Complet. Peligrosidad	0,00
Complet. Destino	150
Plus de Transporte	110,12
Grupo D	
Aux. Administrativo	
Salario Base	605,78
Complet. Peligrosidad	0,00
Complet. Destino	100
Plus de Transporte	110,12
Aux. Servicio Ayuda a Domicilio	
Salario Base	605,78
Complet. Peligrosidad	100
Complet. Destnio	0,00
Plus de Transporte	110,12