

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
SERVISALUD ASFA 21 UTE.
Servicios de Atención Domiciliaria**

Art.1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todas los trabajadores y las trabajadoras (en adelante los trabajadores) de la empresa Servisalud – Asfa 21 UTE.

Art. 2. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2011, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2011.

A su término, se prorrogará automáticamente sin necesidad de denuncia previa, manteniéndose en su vigencia en todo su articulado, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio.

Art.3. Comisión mixta de interpretación.

Se constituye una Comisión de interpretación del presente Convenio, compuesta por dos Representantes de los Trabajadores, dos de la empresa más un asesor por cada una de las partes.

Art.4. Respeto de las mejoras adquiridas.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del presente Convenio, incluidas las económicas.

Excepto en lo que se refiere a conceptos salariales y cuantía de los mismos que se modificarán en función de lo estipulado en el presente Convenio.

Art.5. Cambio de contrata.

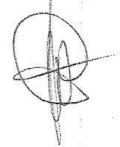
Al término de la concesión de la contrata que tiene la empresa Servisalud – Asfa 21 UTE con el Ayuntamiento de Guadalajara, otras instituciones y demás clientes en el servicio de ayuda a domicilio, los trabajadores pasarán a la nueva contrata con todos los derechos adquiridos desde el primer día, respetando sus antigüedades, categorías y salarios, considerándose a estos efectos que entre los concesionarios cesantes y los nuevos, existe sucesión de empresa a los afectos de lo establecido en el Art. 44 del Estatuto de los trabajadores.



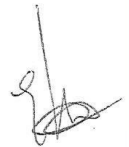












La subrogación opera en todo el servicio de ayuda a domicilio de Guadalajara, incluida la atención de personas dependientes. En el supuesto de que se dividiera la prestación de servicios recayendo la gestión en distintas empresas, la empresa entrante estará obligada a subrogar la proporción del personal adscrito a la contrata adjudicada.

En el caso de que el personal no estuviera adscrito a una gestión de servicio concreto, la empresa entrante igualmente tendrá obligación de subrogar. Para ello se establece la siguiente norma:

1. Pasará subrogado la parte del personal proporcional que se necesita para atender el servicio de la nueva contrata.
2. Las empresas tanto salientes como entrantes del servicio junto con la RLT, acordarán los/as trabajadores/as que pasan subrogados, teniendo en cuenta una repartición equitativa respecto a la antigüedad del personal, para igualar el coste de las empresas.

La Empresa, en este caso Servisalud-Asfa 21 UTE, deberá liquidar, por todos los conceptos a excepción de la antigüedad, a las trabajadoras hasta la fecha del cese de la concesión, excepto la parte proporcional de las vacaciones que se hallan devengado hasta el último día de prestar los servicios con la empresa Servisalud – Asfa 21 UTE, que deberá liquidar a la nueva empresa adjudicataria del servicio la parte proporcional de las vacaciones, con el objeto que los trabajadores pudieran disfrutarlas y no compensarlas económicamente.

La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores todos los derechos que tuvieran reconocidos en su anterior empresa.

Art. 6. Contratación

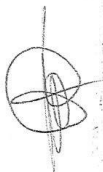
1. El ingreso del personal en Servisalud – Asfa 21 UTE. Se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación y las del presente Convenio colectivo que habrá de verificarse como norma general, con arreglo a las siguientes condiciones:

La dirección de Servisalud – Asfa 21 UTE solicitará al INEM los trabajadores que necesite, prioritariamente se contratará a aquellos trabajadores que procedan del sector (Ayuda a Domicilio).

En ningún caso la empresa adjudicataria contratara a los trabajadores a través de ETT en las siguientes categorías profesionales:

- a) Responsable de Coordinación.
- b) Coordinador.
- c) Ayudante de Coordinación.
- d) Auxiliar de Ayuda a Domicilio.







Blanca Ferrández
Delia / 5 / 4

UT
Verónica y una

2



2. Contrato eventual por circunstancias de la producción, Será personal Eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación temporal de usuarios, tareas o exceso de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, las partes acuerdan establecer en un año la duración máxima de este tipo de contrato dentro de un periodo máximo de dieciocho meses.

Todos los trabajadores con contrato de obra o servicio que tengan una antigüedad en la empresa de 1 año continuado (no computando a estos efectos los contratos de interinidad ni los eventuales por circunstancias de la producción), se transformaran en indefinidos. La empresa tenderá a tener, al menos el 80% de la plantilla de forma indefinida.

3. Cese en la empresa.- El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación sobre la fecha de su baja definitiva mínima de 15 días.

La falta de preaviso establecido facultara a la Empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por la trabajadora.

4. El período de prueba de los nuevos trabajadores contratados será el siguiente:

- Responsable de Coordinación: 4 meses.
- Coordinador: 30 días.
- Ayudante de Coordinación: 20 días.
- Auxiliares: 15 días.

5. Hasta el 5% del personal de la plantilla de la empresa, será cubierto por el personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del servicio de prevención.

Art. 7. Características del servicio de ayuda a domicilio.

Es un servicio comunitario de carácter social que, mediante personal preparado y supervisado, ayude a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Art. 8 Salud Laboral.

A cada Auxiliar se le informará adecuadamente por escrito, al inicio del servicio, de las características de éste y de las prestaciones a realizar en el mismo.

Cuando surja un problema en el servicio entre auxiliar, beneficiario y Empresa, el trabajador podrá solicitar la intervención de los Representantes de los trabajadores para la solución de este problema.

Cautelarmente, no se realizarán Servicios a personas que hayan puesto en peligro la integridad física y/o psíquica de los trabajadores, que se acreditará mediante informe médico de la Seguridad Social.

Con objeto de salvaguardar el Derecho a la Salud de los trabajadores que prestan servicio a beneficiarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan un riesgo para la salud, la empresa en base a la información que sea facilitada por la Entidad contratante, informará a los trabajadores por escrito de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se informará puntualmente a los Delegados de Prevención, y a los Delegados de Personal.

Cuando el servicio a prestar sea a enfermos encamados, la empresa formará debidamente a los trabajadores en lo relacionado a la atención y cuidado a estos enfermos. A el trabajador/a se le facilitará la/s ayuda/s necesarias para la condición de peso y padecimiento del usuario proporcionando los medios necesarios para ello y siempre acudirán a dicho servicio dos (2) Auxiliares de Ayuda a Domicilio.

El Comité de Seguridad y Salud, ejercerá un seguimiento para la vigilancia de la Salud, controlando la puesta en marcha de las medidas de prevención, siempre que implique un riesgo de salud para los trabajadores.

Art. 9. Categorías Profesionales.

- a) Responsable de Coordinación.
- b) Coordinador.
- c) Ayudante de Coordinación.
- d) Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

Blanca Jiménez
Delega P-4

José María García

ME

Art.10. Funciones de las categorías.

I. Coordinador: es el trabajador con formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del S.A.D., además de seguimiento del trabajo de los auxiliares de ayuda a domicilio para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

II. Ayudante de Coordinación del Servicio de Ayuda a Domicilio:

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- b) Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- c) Recogida de datos para facturación y productividad.
- d) Otras funciones de similares características.
- e) Tareas administrativas básicas (Fotocopias, correos, registro de documentación, entrega de ropa de trabajo y registros de los mismos).

III. Auxiliar de Ayuda a Domicilio o categoría similar:

Es una categoría polivalente, cuyas tareas a realizar de forma general son las que a continuación se detallan, según cada prestación de Servicios asignada:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el coordinador del servicio, las actividades siguientes:

Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.

Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

Alonso Hernández
Deborah F. S. y
Señor García

5

Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

Cuidados básicos a personas incontinentes.

Ayuda para la ingestión de alimentos.

Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.

Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, consistiendo en una limpieza cotidiana de la que se excluyen las limpiezas generales y especiales.

Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.

Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

Blanca Brando
Dulce Pérez

Soledad García

Alba

R. Zapata

A. Cebal

Alba

Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

Fomentar estilos de vida saludable y activos.

Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

Art.11. Jornada y horarios.

a) Se establece una jornada laboral máxima para todo el personal afecto a este Convenio de 39 horas semanales reales de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La jornada laboral máxima anual será de 1.723 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 2 días ininterrumpidos, que serán el sábado y el domingo.

El horario para el personal afecto a este Convenio será según necesidades del servicio, de lunes a viernes, trabajándose preferentemente por las mañanas, de 8:00 a 15:00 horas. Así mismo, si los trabajadores personándose en un servicio no estuviera el beneficiario en cuestión dicha jornada se computará como tiempo trabajado.

Por las características del trabajo de ayuda a domicilio, y las variaciones constantes de horas por Aumento y Disminuciones de usuarios, se establece las novaciones de horas según lo determine el servicio de ayuda a domicilio por los Servicios sociales del Ayuntamiento de Guadalajara.

Será imprescindible para cualquier modificación el informe por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores y su posterior acuerdo.

b) "Tendrá la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario como las empleadas en traslados entre servicios realizados consecutivamente, y se valoran en una hora semanal para los contratos de menos de quince horas semanales y de dos horas semanales para los contratos superiores a dicha cifra. Este periodo de tiempo de 1, o de 2 horas semanales, se incorporará al contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados.

c) Las jornadas que se realicen fuera de lo establecido en el apartado a) del presente convenio, es decir, en sábados, domingos y festivos, se cobraran a 10,95€ la hora.

En todo caso se respetará el descanso ininterrumpido de doce horas entre jornada y jornada, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Three handwritten signatures]

[Handwritten mark]

Art.12. Calendario laboral.

Dentro de los tres primeros meses del año, las empresas conjuntamente con los Delegados de personal elaborarán el calendario de Vacaciones que habrá de exponerse en el tablón de anuncios. Los días Festivos serán los que se fijen por la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha, así como los dos días de fiesta locales de Guadalajara.

Dicho calendario será de obligado cumplimiento para ambas partes.

Art.13. Vacaciones.

Los trabajadores afectos a este convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleven un año de servicio en la empresa, siendo en todo caso proporcional al tiempo de alta en la empresa.

El periodo de disfrute será de Julio a Septiembre, ambos inclusive, disfrutando el trabajador 31 días de modo consecutivo, según calendario de vacaciones a negociar por la Empresa y representantes de los trabajadores, dicho calendario será de obligado cumplimiento para ambas partes.

Las vacaciones que no se hayan disfrutado por I.T. (enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional) antes de la finalización del año natural, si esto no fuera posible, el trabajador afectado podrán disfrutar las vacaciones dentro del año siguiente.

Las vacaciones se interrumpirán automáticamente en caso de que el trabajador durante el disfrute de sus vacaciones cayera en situación de I.T. cayera de baja por enfermedad profesional.

Art. 14. Licencias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a un día más si el parto presentase complicaciones o resultara enfermedad grave, y éstas previa justificación con certificado médico.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, accidente, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise-reposo domiciliario de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad ampliable a dos días más en el caso de desplazamiento. El total será de seis días cuando el desplazamiento sea fuera de la península
- d) Tres días en caso de fallecimiento de familiares hasta tercer grado de afinidad y consanguinidad, y dos días más en el caso de que haya que hacer un desplazamiento. El total será de siete días cuando el desplazamiento sea fuera de la península.
- e) Un día por matrimonio de padres e hijos, ampliable a un día más si fuera en otra localidad.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual

Pleno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Señor García

[Signature]

8 *[Signature]*

[Signature]

- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: tal y como ordena la legislación aplicable.
- h) Licencias médicas: las horas necesarias para acudir al médico de cabecera, especialista de la Seguridad Social, (Ginecólogo, Pediatra, Etc.), previa justificación. Para el Pediatra hasta que el/los hijo/s la edad permitida según estipula la Seguridad Social.
- i)- tres días de asuntos propios que se podrán disfrutar siempre que no coincidan un número de trabajadores equivalente al 10% de la plantilla. Serán solicitados con cinco días de antelación según el modelo adjunto. No se podrá sumar a las vacaciones ni a los puentes, a excepción de:

- Un puente al año, y se disfrutará de manera individual, no pudiendo exceder en su disfrute más del 10% de la plantilla y siendo solicitado con 2 meses de antelación.
- El trabajador solicitante, deberá tener al menos 12 meses de antigüedad en la empresa.
- La adjudicación se realizará por sorteo.

Se establece como fecha tope el 22 de diciembre, a excepción del 24 y 31 de diciembre, que podrán disfrutarse de la siguiente manera:

- Podrán disfrutarlo no más del 5% de la plantilla, siempre que no se haya disfrutado ningún puente durante el año.
- Se solicitaran con dos meses de antelación.
- Los solicitantes deberán de tener, al menos, 12 meses de antigüedad en la empresa.
- La adjudicación se hará por sorteo.

- i) Los trabajadores que desde el 1 de enero al 31 de diciembre no pierdan de trabajar ningún día, por: Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente común, y por los del apartado h) Licencias médicas: las necesarias para acudir al médico de cabecera, especialista de la Seguridad Social, (Ginecólogo, Pediatra, Etc.), previa justificación. Para el Pediatra hasta que el/los hijo/s la edad permitida según estipula la Seguridad Social. Las cinco primeras horas anuales en cualquiera de las ausencias no computan, cobrarán en la nómina de enero del año siguiente un incentivo de 60 euros brutos. Este incentivo trata de disminuir el absentismo.

Pleno de Unidad
 Leoluca P. M.

Antonio Garcia

(Handwritten signatures)

(Handwritten mark)

(Handwritten mark)

Art.15. Excedencias.

Excedencia voluntaria. — El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Excedencia forzosa. —La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.—
Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

Blanco Trinidad
Rubén Pérez

Leonor García

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Reducción de la jornada por motivos familiares. — Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria, según Ley de Igualdad siendo de plena aplicación al personal incluido en el ámbito del Convenio.

e) Pausas y reducción de jornada por lactancia. — Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora, que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Los trabajadores podrán sustituir este derecho por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida, remunerada por la empresa computándose hasta 168 horas de trabajo, con independencia de la jornada diaria.

La reducción de jornada aumentará en caso de parto múltiple.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los padres, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

Blanca Hernández
Jesús García
[Signature]

W

[Signature]

1. Licencia No retribuida

Quienes lo deseen siempre que se tenga una antigüedad al menos de un año, podrán solicitar hasta un mes de licencia no retribuida, no coincidente con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de Julio, Agosto y Septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de treinta días, salvo casos de urgente necesidad.

El trabajador se incorporara a su puesto de trabajo de manera automática al día siguiente de su finalización con las mismas condiciones económicas de antigüedad, etc., que tenia el día anterior al inicio de la licencia.

Art. 16. Salario base

- 1. Subida salarial del 1%

Salario Base 2011

Categoría Profesional	Salario Base x 14
Jefe/a coordinación	1.820.67
Coordinador/a	1.250.74
Ayudante de coordinación	1.118.10
Auxiliar Ayuda a Domicilio	871.95

- 2. Si se realiza jornada inferior a la completa, se percibirá la proporción del salario.

Art. 17. Pago.

El pago de haberes se efectuará del 1 al 5 de cada mes.

Art. 18. Antigüedad.

Se abonará un complemento personal por antigüedad fijado en Quinquenios, al 5% del salario base correspondiente en ese momento a su categoría profesional, al término del Quinquenio la antigüedad se adquiere por Bienes.

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias.

- 1. Todo personal afecto a este convenio percibirá las siguientes gratificaciones a razón de su salario fijado más antigüedad en las pagas de Verano y Navidad.

Verano:..... salario base + antigüedad.

Navidad:salario base + antigüedad.

- 2. La paga extra de Verano se abonará antes del 30 de junio y la de Navidad antes del 15 de diciembre del año correspondiente.

2. Dichas pagas extraordinarias se devengarán:

a) Gratificaciones de Verano o Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio.

b) Gratificaciones de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Art. 20. Horas extraordinarias.

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana de trabajo. Se abonará al 175% del valor de la hora ordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 30 al año por trabajador, salvo en los casos de fuerza mayor.

3. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

4. Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus Servicios en el centro donde tengan que hacerlas, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

5. El trabajador tendrá la opción de compensar por horas de libranza las horas extras que realice, que se compensarán del siguiente modo:

De lunes a viernes, por cada hora extra, una hora y media.

Sábados el precio de la hora será de 10,95€, o podrá compensarse, por cada hora trabajada se librarán dos horas.

Art. 21 Plus de transporte

1.-Por el concepto de plus transporte y para ayuda al costo del transporte se abonará según tabla, en caso de que la jornada sea inferior a la completa se devengará proporcionalmente a la jornada diaria.

Para todas las categorías profesionales será de 26,98€ a jornada completa.

2.- Siempre que una trabajadora acepte utilizar su coche, porque así se lo demande la empresa, se le abonará a, 0,20 €/Km.,

Art. 22. Accidente laboral y enfermedad profesional.

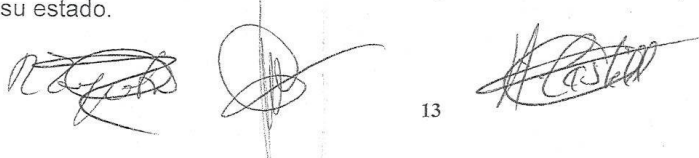
1. En caso de accidente y enfermedad Profesional, a partir del primer día la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento económico hasta completar el 100% de su salario total más antigüedad que tenga el día de la baja hasta su alta médica.

2. Se pretende con este artículo que el trabajador no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos de su salario total mensual más antigüedad.

3. Protección a la maternidad.— Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Blanca Hernández
Dolores Pérez

Alfonso García





En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 laboral.

Art.23. Enfermedad y Accidente no laboral.

En caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100% de sus retribuciones desde el 1º día de la baja es decir, todos los conceptos de la estructura salarial mas las pagas extraordinarias y el plus transporte.

Los trabajadores, para tener derecho a los complementos mencionados, deberán presentar el correspondiente parte médico de baja, así como cumplir con los requisitos marcados por la Seguridad Social. Asimismo y con el fin de poder sustituir los servicios a los usuarios, los trabajadores deberán poner en conocimiento de los coordinadores de la empresa lo antes posible su situación de IT.

Art.24. Revisión médica.

Anualmente cada empresa organizará una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito para todos los trabajadores. Además de un tratamiento podológico también anual para los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa.

Esta revisión deberá contar con protocolos que como mínimo incluyan una revisión de espalda, pies, articulaciones, sistema músculo-esquelético, problemas de varices, contagios biológicos y piel, por el uso continuado de guantes y productos de limpieza.

Dicha revisión se efectuará en tiempo de trabajo. Por el tipo de servicio a realizar y siempre que existan causa objetivas se podrá realizar un reconocimiento urgente.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado de forma individual a cada trabajador, a cada trabajador a los efectos oportunos. Del resultado global de las revisiones se dará cuenta a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Blanco-Atarés
16/11

José María García

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Art. 25. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente como mínimo dos batas a los trabajadores. Además la empresa esta obligada a facilitar todo tipo de Guantes para la realización de su trabajo (Quirúrgicos, Algodón, etc.). Para los aseos personales se administraran guantes de nitrilo.

Igualmente, las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Art. 26. Seguro Colectivo.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores por una cuantía de 6.823,34€, en caso de muerte o incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez ocasionada por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad no profesional.

Art. 27. Representación Colectiva.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito mensual de 20 horas que se podrán acumular en dos meses para la realización de Formación Sindical. Dicho crédito horario se le informará a la empresa con un mínimo de 72 horas y se hará la petición desde el Sindicato al que pertenezca o perteneciera los Representantes de los trabajadores.

En caso de conflicto laboral con algún trabajador ésta podrá contar, si así lo desea, con la presencia del Presidente del Comité o persona en quien delegue.

De la acción sindical.—

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podran, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

Blanca Serrano

Leonora Garcia

c) El número de horas de la citada bolsa vendrá dado por la suma mensual de las horas de las delegadas de personal en activo pertenecientes a cada sección sindical respectivamente.

Art. 28. Plus Toxicidad y Penosidad.

Para 2011 los trabajadores que tengan la categoría de Auxiliar Socio Sanitario, percibirán un complemento del 25% de su salario base por once pagas. En las demás categorías profesionales se estará en lo recogido en el ET. y demás disposiciones vigentes.

Art. 30. Faltas y Sanciones.

Tendrán la consideración de **faltas leves** las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- f) La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Tendrán la consideración de **faltas graves** las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

i) La reiteración o reincidencia en falta leve hasta tres faltas (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Tendrán la consideración de **faltas muy graves** las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante cinco días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La embriaguez durante el trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

g) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

i) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Despido.

Blanca Trinidad

Sebastián García

Alfonso

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves, a los diez días.
- Faltas graves, a los veinte días.
- Faltas muy graves, a los cuarenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 30. Incrementos salariales.

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

CATEGORÍA	SALARIO BASE X 14	PLUS TRANSPORTE X 11
JEFE COORDINACION	1.820,67	26,98
COORDINADOR	1.250.74	26,98
AYUDANTE COORDINACION	1.118.10	26,98
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	871,95	26,98

Art. 31. Cláusula de Garantía Salarial.

1.- En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2011 fuese superior a lo pactado para ese mismo año, se hará una revisión de todos los conceptos económicos de las tablas del convenio para 2011 tan pronto se constate dicha circunstancia, este exceso si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente.

2.- En todo caso, el exceso al alza de la revisión del IPC, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

DISPOSICIÓN FINAL

Todo lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.