

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL en su centro de trabajo vivienda con apoyos Hogar Donosti**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021 para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL en su centro de trabajo vivienda con apoyos Hogar Donosti. Código convenio número 01101021012021.

ANTECEDENTES

El día 4 de noviembre de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 8 de octubre de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 23 de noviembre de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo de la vivienda con apoyos Hogar Donosti**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

El presente convenio se suscribe entre la representación de las personas trabajadoras de la vivienda con apoyos Hogar Donosti en Vitoria-Gasteiz y la Dirección de la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial SL.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras de la vivienda con apoyos Hogar Donosti.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia

El convenio entrará en vigor el 1 de marzo del 2020, hasta el 31 de diciembre del 2021.

Al término de su vigencia se considerará denunciado automáticamente, sin petición de las partes a falta de 3 meses para la conclusión del mismo.

La solicitud de la constitución de la comisión negociadora del convenio la podrá realizar cualquiera de las partes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que, una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en todo su contenido hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3. Jornada de trabajo, vacaciones y calendario laboral

Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será de:

- 1.670 horas anuales en 2020.
- 1.670 horas anuales en 2021.

Calendario laboral.

La propuesta de calendario laboral anual con los 14 festivos anuales correspondientes, deberá ser presentado por parte del Área de Laboral del Hogar Donosti a la empresa/Dirección y con la representación sindical de las personas trabajadoras, en el mes anterior a la finalización del año.

En la actualidad se vienen desarrollando turnos de 24 horas.

El personal a su vez, una vez recibido el calendario, dispondrá hasta el 31 de marzo para organizar y presentar la solicitud de vacaciones.

Vacaciones.

El periodo de vacaciones será de 26 días laborables anuales, será retribuido y podrán disfrutarse hasta 31 de enero del año siguiente en curso.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones.

Artículo 4. Estructura retributiva, conceptos salariales, pluses

Tablas salariales por puesto de trabajo:

2020	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO/MENSUAL
Psicólogo/a Pedagogo/a	Grupo 1	1.854,60 euros
Trabajador/a social	Grupo 2	1.697,42 euros
Integrador/a social	Grupo 3	1.644,30 euros
Auxiliar tareas domésticas	Grupo 4	1.498,14 euros

Pagas extras:

Se abonarán dos pagas extras, que serán efectivas el 4 de julio y el 23 diciembre de cada año, computándose semestralmente cada una de ellas, cuya cuantía será la suma de salario base más la antigüedad.

Plus de antigüedad:

Se establece un plus de antigüedad por cada tres años de servicio continuado en la empresa según convenio en cualquier modalidad de contrato de trabajo sea fijo o eventual.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS/ANTIGÜEDAD
Pedagoga, Psicóloga y Trabajadora Social	44,19 euros
Integradores Sociales	38,26 euros
Auxiliar de tareas domésticas	38,26 euros

Plus de nocturnidad:

Se entenderá como trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 horas de la mañana.

Se establece un plus de nocturnidad de 13,60 euros.

Plus de domingos y festivos:

Se entenderá como trabajo realizado en domingo o festivo el efectuado entre las 22:00 de la víspera y las 22:00 horas del domingo o festivo.

Se establece un plus de 3,75 euros/hora.

Plus de festivos de especial significación:

El personal que preste sus servicios durante los días de Nochebuena-Navidad (desde las 22:00 horas del día 24 hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre), o Nochevieja-Año Nuevo (desde las 22:00 horas del día de Nochevieja hasta las 22:00 horas del día 1 de enero) y Reyes (día 6 de enero de las 10:00 horas hasta las 22:00 horas) percibirá un plus de 5 euros/hora, además de los 3,75 euros/hora del festivo.

Horas excedentes:

Cuando por circunstancias laborales (calendario, valoraciones individuales, reuniones de equipo, coordinación de profesionales, médicos, imprevistos o tareas extraordinarias, etc.) el equipo de profesionales exceda su jornada, estas horas, se cogerán dentro del año en curso, o en todo caso hasta finales del mes de enero del año siguiente. Para ello es preciso, que la dirección de la entidad gestora conozca previamente la necesidad de horas excedentes, cuando y para qué se van a realizar, y cuente con su consentimiento.

Las horas excedentes podrán utilizarse siempre y cuando no repercutan en el buen funcionamiento del centro y no se resientan los niveles de calidad asistencial del mismo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- El número de personas usuarias presentes en la vivienda durante ese tiempo.
- El número de profesionales que trabajen en ese turno.
- El tipo de actividad programada (si se permanece en la vivienda o no, si para llevarla a cabo son necesarias varias personas del equipo de monitores/as...).
- El tipo de rutina que se lleva a cabo en la vivienda durante ese tiempo (momentos de tiempo libre de las personas usuarias, hora de la siesta, rutina de comedor, etc.).

El/la trabajadores/as deberá tener en cuenta todos los criterios anteriores antes de solicitar cualquier hora excedente. Aun así, deberá solicitarlas por escrito a coordinación concretando fecha, turno, duración y cumplimiento de los criterios. Será Coordinación quien, valorando cada situación y contrastando dichos criterios, admitirá o denegará la solicitud.

Plus de coordinación monitores/as:

Las/os profesionales del perfil de monitor/a que realicen funciones de coordinación en las diferentes áreas (supervisión, actividades y laboral) percibirá un plus de 40 euros/mes. Con carácter no consolidable, dejándose de percibir cuando el/la trabajador/a cese por cualquier causa y/o no realice las funciones de ninguna de las áreas anteriormente mencionadas. El desarrollo de las funciones de cada área firmado en anexo 1.

ÁREA	CRITERIOS	CONTENIDO
Laboral / contable	<ul style="list-style-type: none"> Formarán equipo con carácter anual 	<ul style="list-style-type: none"> Calendario laboral plantilla Incidencias laborales cambios turnos Arqueo caja Facturas
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Formarán equipo con carácter anual 	<ul style="list-style-type: none"> Memoria Planificación actividades Seguimiento cortas estancias Seguimiento y evaluación de actividades (PGI)
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Formarán equipo con carácter anual 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de coordinación con coordinadoras y equipo Orden del día reuniones equipo Supervisión funcionamiento vivienda Comunicación incidencias personas usuarias Supervisión documentación sistema de gestión de calidad Supervisión formato país
Descanso	<ul style="list-style-type: none"> Formarán equipo con carácter anual 	No se cobra el plus

Artículo 5. Complementos por incapacidad temporal

Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por causa de enfermedad común o profesional percibirán el complemento necesario hasta completar el 100 por ciento de su retribución total.

Los incrementos salariales producidos en periodo de baja se regularizarán una vez la persona se encuentre en activo.

Artículo 6. Licencias retribuidas

Todas las personas trabajadoras previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo señalados en el Convenio Estatal de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que constituyan una pareja de hecho, debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Así mismo, aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 año en la vivienda, y que puedan acreditar una relación de pareja de al menos 5 años, tendrá derecho a la licencia retribuida en aquellos supuestos y/o situaciones que impliquen directa y exclusivamente a su pareja, no extendiéndose, por tanto, a familia colateral de 1º y 2º grado de la misma. Formulario a rellenar por parte de la persona trabajadora y empresa firmado en anexo 2.

Artículo 7. Formación

Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la especial importancia de la formación en organizaciones al servicio del progreso humano y con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus personas trabajadoras, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos. En consecuencia:

a) La Dirección fomentará, dentro de sus posibilidades económicas y de organización, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.

b) Con carácter previo a la presentación del plan de formación la empresa y en todo caso antes del inicio de las acciones formativas, la empresa acordará con la representación sindical y la plantilla los contenidos del plan de formación de la empresa, esto es, las acciones formativas a desarrollar, las personas participantes, los centros y medios de impartición y el horario. Asimismo, en su caso, la empresa podrá acordar con la representación sindical la participación en programas de formación agrupados con otras empresas.

c) Los gastos derivados de los cursos de formación de obligada asistencia para las personas trabajadoras correrán a cargo de la empresa y el tiempo se contará como horario de trabajo.

Artículo 8. Excedencias voluntarias

Las personas trabajadoras con un mínimo de un año de ejercicio activo continuado en la organización, podrá solicitar una excedencia voluntaria de un período no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, y no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior. En este proceso de nueva solicitud, tendrán prioridad aquellas personas que anteriormente no la hayan solicitado.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. De no recibir contestación se entenderá concedida en los términos solicitados.

Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, al menos durante el período de reserva acordado. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo siendo prorrogable anualmente hasta un máximo de tres años.

La entidad gestora podrá no conceder excedencias voluntarias si el 50 por ciento de las personas de su misma categoría y/o grado de responsabilidad, se encuentran o han solicitado este tipo de excedencia y/o permiso sin sueldo durante ese mismo ejercicio. En el caso del perfil de psicología y trabajo social, al ser personal de coordinación, al menos una persona deberá de mantenerse en activo. La fijación de estos criterios obedece a calidad asistencial y necesidades organizativas.

Estos porcentajes se podrían superar en una persona más, si la comisión negociadora, previamente reunida, considera por unanimidad que se trata de una situación de fuerza mayor.

Artículo 9. Excedencia por cuidado de menor o por cuidado de familiares

Por cuidado de menor.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de 3 años de duración para atender al cuidado de cada hijo/a menor de 12 años tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o a partir de que

finalice el descanso obligatorio por maternidad. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación suficiente para que la empresa pueda realizar las gestiones necesarias antes del inicio de disfrute de la excedencia. La persona trabajadora tendrá reserva del mismo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia.

Por cuidado de familiar con reserva del puesto de trabajo.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, y conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente. La solicitud se realizará por escrito y con una antelación suficiente para que la empresa pueda realizar las gestiones necesarias antes del inicio del disfrute de la excedencia.

Artículo 10. Reducciones de jornada

a) Reducción de jornada por hijos/as hasta los 12 años.

El personal que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de hasta los 12 catorce años de edad tiene derecho a concertar con Dirección la realización de una jornada inferior a la establecida en el presente convenio. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que en el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes.

La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual. El salario será objeto de una reducción proporcional.

Si durante este periodo el trabajador o trabajadora produjese cese en la empresa por motivo de despido, se tomará para la indemnización el 100 por ciento de la base reguladora y demás conceptos cotizables.

Las personas trabajadoras con preaviso de un mes podrán retornar a su jornada ordinaria.

Artículo 11. Permiso sin sueldo

Cuando las licencias comprendidas en este apartado lo sean para desplazarse como personal especializado a una zona establecida como zona de desastre humanitario y el mismo se realice de forma organizada y a través de una organización humanitaria reconocida, no será de aplicación los 15 días de preaviso.

Todo el personal con más de 1 año de antigüedad, podrá hacer uso de licencias no retribuidas con el límite de 6 meses al año y por periodos mínimos de 15 días. Excepto dos que podrán disfrutarse a lo largo del año en periodos de 7 días.

Este permiso deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso por escrito y con tiempo suficiente para su tramitación.

La entidad gestora podrá no conceder permisos sin sueldo si el 50 por ciento de las personas de su misma categoría y/o grado de responsabilidad, se encuentran o han solicitado este tipo de permiso y/o excedencia durante ese mismo ejercicio. En el caso del perfil de psicología y trabajo social, al ser personal de coordinación, al menos una persona deberá de mantenerse en activo. La fijación de estos criterios obedece a calidad asistencial y necesidades organizativas.

Estos porcentajes se podrían superar en una persona más, si la comisión negociadora, previamente reunida, considera por unanimidad que se trata de una situación de fuerza mayor.

Artículo 12. Seguridad y salud laboral

Teniendo en cuenta la importancia de que todo el personal adscrito al presente convenio disponga de sus correspondientes evaluaciones de riesgos, se acuerda como fundamental el reconocimiento de las siguientes actuaciones:

- Conocimiento por parte de todo el personal del contenido de las evaluaciones de riesgos relativas a su categoría profesional, así como las fichas informativas derivadas de los riesgos detectados.
- Empleo de los equipos de protección individual (EPIs) que se haga entrega.
- Conocimiento por parte de todo el personal de los resultados grupales y totales relativos a los niveles de riesgo de los factores psicosociales. La cuantificación numérica de la muestra será resultado de las evaluaciones de riesgos psicosociales, y en los supuestos de niveles intermedios y nocivos, se derivarán actuaciones para su corrección en los que será imprescindible la colaboración de la plantilla.
- Conocimiento y colaboración en todas aquellas actuaciones que contemple el plan de autoprotección del centro.
- Además, y tal y como es preceptivo, la entidad adjudicataria ofrecerá el reconocimiento médico a la plantilla, para que en caso de que así lo desee pueda realizarlo.

Artículo 13. Ropa de trabajo

Dirección facilitará un uniforme adecuado a las auxiliares domésticas. En este sentido, deberán colaborar con la dirección en:

- La elección de las prendas y el calzado más adecuados para el ejercicio de sus funciones.
- Determinar el número de prendas de cada uniforme.
- Establecer la periodicidad para reemplazar las prendas y el calzado.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y calzado facilitados por la empresa, así como su cuidado.

Artículo 14. Póliza de seguros

Todos los profesionales del centro estarán asegurados por las contingencias y capitales que en este artículo se especifican:

- a) En caso de muerte por accidente laboral: 18.000,00 euros.
- b) En caso de incapacidad permanente total o absoluta: 18.000,00 euros.
- c) Orfandad: 12.000,00 euros.
- d) Muerte por agresión: 12.000,00 euros.

Artículo 15. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 16. Cambio de entidad gestora durante la vigencia del convenio

El presente convenio se suscribe en base a la confianza entre las partes y las características del proyecto propuesto por AyG Asistencial. Es por ello, que en caso de que la empresa no continuara gestionando los servicios durante la vigencia del presente acuerdo, la plantilla, si así lo estimase oportuno, podrá proponer una nueva negociación del convenio colectivo con la entidad adjudicataria entrante, quien, al menos, mantendrá este acuerdo según está recogido en su artículo 2.

En cuanto a la subrogación del personal, se aplicará lo referido en el capítulo II artículo 27. (Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.), recogido en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (Si se ha firmado un convenio provincial será el que se aplique).

Artículo 17. Cláusula final

En todos aquellos temas no recogidos en el presente convenio, será de aplicación el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con de Discapacidad Estatal (Si se ha firmado un convenio provincial será el que se aplique).