

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJADORES AUTONOMOS CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: OHL SERVICIOS INGESAN , S.A

Expediente: 11/01/0170/2023

Fecha: 25/07/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE PORRAS NARANJO

Código 11100101012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa OHL INGESAN SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO EN ALGECIRAS, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 17-10-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 26-05-2023, y subsanado definitivamente el 7 de julio de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa OHL INGESAN SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO EN ALGECIRAS, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 25 de Julio de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTÓNOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OHL SERVICIOS - INGESAN DEL PERSONAL QUE PRESTA EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE LA CIUDAD DE ALGECIRAS (2021-2024)

ARTICULO 1º

El presente convenio Colectivo es suscrito por los representantes de los trabajadores y por la parte empresarial. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y la representatividad para la formalización del presente Convenio.

ARTÍCULO 2º AMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL.

El presente Convenio regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre todas las trabajadoras y los trabajadores del servicio de Ayuda a Domicilio de la ciudad de Algeciras.

ARTÍCULO 3º AMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL.

El presente Convenio tiene carácter local y es de aplicación para el servicio público de ayuda a domicilio de la Ciudad de Algeciras.

Para el cambio de empresa en la gestión de un servicio se estará a lo dispuesto tanto en el presente Convenio sobre la subrogación del personal como en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo y Promoción de la Autonomía Personal y cuantos le sustituyan.

ARTÍCULO 4º AMBITO PERSONAL.

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

2.- Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, las personas en quien concurran 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 5º AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la fecha de la firma del presente convenio y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2024.

ARTÍCULO 6º DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente convenio, llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado a la finalización de su vigencia, si no es denunciado con al menos un mes de antelación por cualquiera de las partes 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.

ARTICULO 7º COMISION PARITARIA

Se creará una Comisión compuesta por 2 miembros por la parte empresarial y otros dos miembros por la parte social y que serán designados entre las personas que hayan participado en la negociación del presente Convenio. Dicha Comisión tendrá como una de sus misiones la previa actuación y conocimiento sobre los conflictos colectivos de trabajo que puedan plantearse, en el ámbito de su competencia.

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

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

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

ARTÍCULO 8º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de Andalucía sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales en Andalucía- SERCLA.

ARTICULO 9º CONTRATACION, COBERTURA DE VACANTES V MODIFICACIONES DE JORNADA.

El ingreso de personas en la empresa se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento en materia de colocación y por lo dispuesto en el presente Convenio. La Empresa garantizará una plantilla con contrato estable del 80%.

Fórmulas contractuales temporales

Contrato 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.

La empresa cubrirá en el menor tiempo posible, siempre en función de las necesidades del servicio y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, las vacantes que se produzcan por rescisión o suspensión total o parcial del contrato de trabajo con un trabajador. Tal cobertura será realizada, preferentemente, a través de la ampliación de jornada de trabajadores a los que con anterioridad se les hubiera reducido por pérdida de usuarios o necesidades del servicio. En ausencia de ellos, se atenderá la ampliación de jornada de quienes lo hayan solicitado, siendo preferente tal concesión si se alegan y demuestran cargas familiares o problemas económicos. En otro caso se procederá a la cobertura de la vacante con personal en las mismas condiciones de jornada que el 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.

ARTICULO 10º CALENDARIO LABORAL V VACACIONES.

Dentro de los tres primeros meses del año, la empresa, previa deliberación con la representación legal de los trabajadores, elaborará el calendario laboral, 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, cuya duración será de 22 días laborales, divididos en dos periodos de 11 días, podrán disfrutarse durante todo el año natural, y serán rotatorios entre todas las empleadas, de manera que entre ellas puedan cubrirse estos periodos, en el claro objetivo de optimizar los recursos propios de la empresa.

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 al 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 perderá 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

Se considerarán como días libres para todo el personal los días 1 y 6 de enero, Viernes Santo y 25 de diciembre prestándose servicios mínimos los demás días festivos nacionales y locales. Dichos servicios mínimos serán prestados por la auxiliar titular.

ARTÍCULO 11º 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 la 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 excepcionalmente se produzca 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., la empresa formará a los trabajadores en lo relacionado con la atención y los cuidados específicos precisos. Se procurará que ante circunstancias especiales en

cuanto a peso o padecimiento del usuario se pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para realizar tales tareas. Cuando el usuario no colabore en su movilización, y no disponga de medios técnicos, el servicio lo realizarán la auxiliar del caso y una auxiliar de refuerzo. 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 12º CLASIFICACION PROFESIONAL Y FUNCIONES DE LAS CATEGORIAS

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 requieren, como mínimo las categorías tienen que llevar análogas la siguiente formación académica que se detalla.

* GRUPO A: Coordinador/a de Servicios. Título universitario de segundo ciclo.

* GRUPO B: Coordinador/a de Servicios, título universitario de primer ciclo en Trabajo social, Enfermería, así como otros titulados especialistas.

* GRUPO C: jefe/a de administración, Ayudante de coordinación, CFGM en Gestión administrativa y CFGS en Administración y finanzas, o equivalentes.

* GRUPO D: Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Conserjes, Técnicos de mantenimiento, Conductores y Personal de Limpieza.

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

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

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

Psicólogos/as: Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios.

Enfermeras/os: Las funciones propias de su cualificación profesional, manifestadas en su trato directo con los usuarios.

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

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

Las funciones del Grupo "D" serán las siguientes:

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

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

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

C.- Función preventiva. Al evitar que los problemas o limitaciones que presentan los usuarios generen otros. Proporcionan cuidados imprescindibles para ello, además de hacer una detención precoz de problemas.

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

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

La descripción de las tareas comprende:

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

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

Las limpiezas de choque dentro del hogar serán realizadas por personal con categoría de limpiador/a.

ARTÍCULO 13º PROMOCION PROFESIONAL.

Cuando se produzcan vacantes en alguna categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir implique una cualificación, nivel de estudios o requisitos profesionales determinados, que estén en posesión del personal de la empresa que ejerza funciones propias de una categoría profesional inferior, se establecerá el sistema de promoción profesional adecuado para que se garantice dicha cobertura con trabajadores ya existentes en la empresa.

Tal sistema preservará la igualdad de oportunidades de los trabajadores que cumplan los requisitos precisos. El sistema de promoción será consensuado con la representación legal de los trabajadores, primando en todo caso la formación de los aspirantes.

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.

Se crea la figura de supervisora/educadora del servicio: Para acceder a dicho puesto será necesario reunir los requisitos acordados entre el comité de empresa y la empresa y haber demostrado su profesionalidad con anterioridad a la realización de dicha función. Este puesto será de carácter rotativo entre las auxiliares que cumplan el perfil siendo una sola la que desempeñe dicha función.

Previamente realizarán una formación de adaptación a dicho cargo.

ARTÍCULO 14º ACCESO AL EMPLEO

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorable por razón de edad, discapacidad, por razón de sexo, origen, estado civil, orientación sexual o identidad de género.

ARTÍCULO 15º PERIODO DE PRUEBA.

Se establece un periodo de prueba para las categorías profesionales comprendidas en los Grupos A, B y C, que desempeñen puestos de responsabilidad, de 40 días naturales, y de 30 días para el resto de los trabajadores. Se computarán los días que el trabajador se encuentre en situación de IT.

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 16º TRASLADO DE PERSONAL.

No se utilizará la movilidad del trabajador como medida disciplinaria.

De todo lo anterior se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 17º JORNADAS Y HORARIOS.

La jornada laboral de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales será distribuida de lunes a viernes de 08:00 a 22:00 y el sábado, domingo y festivo de 08:00 a 15:00, 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.

Se establecerá una jornada de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales para el año de un máximo de 1660 horas de jornada anual, que se distribuirá semanalmente con un máximo de 35 horas semanales.

El horario partido de 8:00 a 22:00 será fraccionado en dos períodos como máximo.

En todo caso, los excesos de jornada producidos en el año serán compensados con descansos, conforme a las necesidades del servicio, según acuerdo con los representantes de los trabajadores y a la legalidad vigente.

El horario comprendido en festivos (no domingos) del calendario laboral serán retribuidos con una dieta de 8 €/hora (importe ya revisado con las subidas para el año 2023).

El horario comprendido en domingos del calendario laboral será retribuido con una dieta de 8 €/hora (importe ya revisado con las subidas para el año 2023).

El horario de tarde (de 15:00 a 22:00 de lunes a viernes) será retribuido con una dieta de 3 €/hora.

El horario de tarde (de 15:00 a 22:00 sábados) será retribuido con una dieta de 4,5 €/hora.

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 ordinaria o en su caso el descanso correspondiente, siendo el trabajador quien ejerza el derecho de opción.

Tendrá consideración de trabajo efectivo el tiempo empleado en los desplazamientos, con un mínimo de 10 minutos y un máximo de 20 minutos entre uno y otro.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 min. de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los excedentes de horas a favor de la Empresa que se produzcan mes a mes según lo dispuesto en el Art. 39.G.4 del VII Convenio Marco Estatal de Servicio de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción y la Autonomía Personal se regularizará con una periodicidad bimestral; pudiendo optar el trabajador por trabajar las horas debidas o por el descuento en nómina.

ARTÍCULO 18º LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIA.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

Los trabajadores del vigente Convenio, disfrutarán como permiso de cuatro días al año de asuntos propios, siempre que se soliciten con siete días de antelación a la fecha del disfrute, y su concesión dependerá de la disponibilidad del servicio. A partir de 2024 serán 5 los días de asuntos propios que podrán disfrutar.

Las faltas de asistencia por motivos distintos a los regulados en el presente convenio serán deducidas por parte de la empresa en fracciones de hora a cuenta de los días de asuntos propios de los que disponga la trabajadora perdiéndolos de su salario en el caso de estar agotados los indicados permisos.

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

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

No se tendrá en cuenta para el cómputo de los días los sábados y domingos.

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

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

No se tendrá en cuenta para el cómputo de los días los sábados y domingos

Permiso por enfermedad grave de familiar y hospitalización: Familiares de segundo grado de consanguinidad: Dos días consecutivos, si el hecho causante de produce a menos de cincuenta kilómetros del lugar de residencia del trabajador. Tres días consecutivos, si el hecho causante se produce a más de cincuenta kilómetros de la residencia del trabajador.

No se tendrá en cuenta para el cómputo de los días los sábados y domingos

Solamente se concederá un solo permiso para el mismo familiar y mismo proceso patológico.

Las citas médicas ordinarias tendrán como máximo un periodo de dos horas.

Una vez transcurrido el mismo, el tiempo restante será descontado a la trabajadora objeto de la misma.

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. En el caso de trabajadoras a tiempo parcial, el tiempo de ausencia, será proporcional a su jornada laboral.

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 cuales quiera 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 esté disfrutando otro trabajador en el periodo solicitado.

ARTÍCULO 19º 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, cuando así lo certifique el médico de la Seguridad Social que le asista.

En los supuestos de maternidad, en los que, por motivos de salud, de la madre o del feto, y previo informe médico que así lo acredite, 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.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

La prestación económica por riesgo durante el embarazo, será la determinada en el artículo 187 de la ley General de la Seguridad Social.

Después del periodo de baja o de licencia por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores, salvo la condición del tiempo efectivo trabajado, pues dependerá del mantenimiento de los mismos usuarios a los que antes prestaba servicio.

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

ARTÍCULO 20º PERMISOS PARTICULARES NO RETRIBUIDOS.

Conforme establece el artículo 37 apdo. 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 sí mismo y no desempeñe actividad retribuida o por cuidado directo de un menor de doce 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 21º EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Se reconoce el derecho del trabajador/a a solicitar un periodo de excedencia no superior a 3 años, para el cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción), o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial administrativa. También tendrán derecho los trabajadores a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre trabajador y empresa, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por cualquier motivo no pueda valerse por sí 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero dependiendo su jornada laboral de la existencia de los usuarios a los que antes prestaba el servicio, y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los trabajadores sólo podrán solicitar un periodo de excedencia cada tres años, y siempre que tengan en la empresa una antigüedad de un año.

ARTÍCULO 22º EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Conforme a lo recogido en el art.46, apdo. 2 y 5 del R. D. L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

ARTÍCULO 23º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Para el permiso de maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en el marco normativo aplicable en cada momento.

ARTÍCULO 24º PAGO DE NOMINAS Y CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal, por transferencia bancaria, debiendo estar hecha dicha transferencia el penúltimo día del mes del devengo.

Conceptos Salariales retributivos:

- Salario Base, de acuerdo a las categorías señaladas y a las tablas salariales anexas. Se pagará proporcionalmente a la jornada realizada.

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

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

- Pagas Extraordinarias. Serán abonadas: Conjuntamente con el salario de los meses de marzo, junio y 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 y plus de permanencia. A partir de la adjudicación del nuevo expediente de contratación con el Ayto. de Algeciras, sea cual sea la empresa adjudicataria, se percibirá una 4ª paga extraordinaria en el mes de septiembre, con un devengo anual.

- Plus de coordinadora de guardia. A partir de la publicación del presente convenio, se percibirá un nuevo plus, de 70 € mensuales, pagaderos en 12 mensualidades, a todo el personal de coordinación del servicio, en concepto de permanencia de guardia.

ARTÍCULO 25º REVISIÓN MÉDICA PERIÓDICA.

Con carácter bianual la empresa organizará obligatoriamente una revisión médica de la plantilla que tendrá carácter voluntario y gratuito. Esta revisión médica se realizará dentro de la jornada laboral de mañana si así lo permite el servicio y previo informe de la mutua de accidentes, deberá ser acorde a las funciones que desarrollan las auxiliares y en la misma se vacunará a las auxiliares de ayuda a domicilio si se considera necesario por estar en contacto con algún usuario que tenga enfermedad contagiosa del puesto de trabajo.

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 26º 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 por razones de trabajo), y un par de calzado, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preventivo 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 y la tarjeta identificativa.

En los contratos de corta duración, tendrá el trabajador la obligación, de devolver la ropa en perfecto estado, antes de percibir su liquidación de haberes.

La renovación de este vestuario, se producirá a requerimiento del trabajador, y atendiendo al estado de aquel.

ARTÍCULO 27º SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

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

Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta o incapacidad total o gran invalidez: 15.000 euros.

ARTÍCULO 28º INCAPACIDAD LABORAL.

En los casos de Enfermedad Común, se percibirá el 65% del Salario Base, desde el cuarto al decimoquinto día, y el 75% desde el decimosexto día en adelante, salvo los días en los que se permanezca hospitalizado que se pagará el 100% del Salario Base.

Se abonará el 50% del Salario Base en los tres primeros días para el caso de que en la plantilla se produzca una reducción del 50% en el absentismo laboral por enfermedad respecto al año anterior.

En los casos de Enfermedad Profesional y Accidente Laboral, se percibirá el 100% del Salario Base desde el día siguiente al de la baja.

ARTÍCULO 29º ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL. SUCESIÓN DE EMPRESA Y SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Al término de la concesión, consistente en la gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio de Algeciras, se pacta que el 100% de los trabajadores de la empresa saliente imputables directamente y exclusivamente al servicio y zona objeto del cambio de empresa adjudicataria, si están dados de alta en la Seguridad Social y que estuvieran adscritos a dicho Servicio de Ayuda a Domicilio de Algeciras, serán subrogados por la empresa entrante en dicha gestión. Dicha subrogación comprenderá el respeto del conjunto de las retribuciones existentes y de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores que estuvieran reconocidos.

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

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

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

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

ARTÍCULO 30º REGIMEN 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 justificadas de una a tres al mes.

La no utilización del uniforme de la empresa.

La falta de aseo y limpieza personal.

Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada, y sin comunicación previa a la empresa.

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

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

B) FALTAS GRAVES.

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

El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.

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

La falta de disciplina en el trabajo.

Fumar durante el servicio.

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

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa 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.

Alteración de los horarios de prestación de los servicios, sin previa autorización de la coordinadora.

Traslado de los usuarios en vehículo propio sin autorización de la empresa.

C) FALTAS MUY GRAVES.

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

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

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

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

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

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

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

El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.

La reincidencia en falta grave, 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 diez días.

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

Por faltas graves:

Anotación en su expediente personal.

Suspensión de empleo y sueldo de 10 días a un mes.

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

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

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

Con relación a la prescripción de las faltas laborales de los trabajadores, se establecen los siguientes plazos: las faltas leves prescribirán al mes; las graves, a los tres meses y las muy graves, a los seis meses, 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 31º ACCIÓN SINDICAL

El crédito horario establecido legalmente para los representantes de los trabajadores se efectuará en cómputo anual. Asimismo, los miembros del comité de empresa podrán acumular entre sí las horas sindicales establecidas legalmente.

Las ausencias de los miembros del comité de empresa, deberán ser preavisadas como mínimo con 48 horas de antelación por escrito, salvo que por causa de urgencia debidamente justificada impidiera cumplir el preaviso.

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

ARTÍCULO 32º REVISIÓN SALARIAL.

Año 2021: 0%

Año 2022: 3% de subida salarial sobre todos los conceptos salariales con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Año 2023: 3,5% de subida salarial sobre todos los conceptos salariales con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Año 2024: 3% de subida salarial sobre todos los conceptos salariales con carácter retroactivo desde el 1 de enero, más una paga extra en septiembre. Esta paga se cobrará íntegra en septiembre de 2024.

Annualmente, el devengo será en 12 mensualidades pagaderas en septiembre, excepto en 2024 que se empezará a devengar el primer mes del nuevo contrato con el Ayuntamiento y se terminará de devengar en agosto de 2024.

ARTÍCULO 33º IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la LO. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

Respetando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptarán medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Todo ello de acuerdo con el cumplimiento de las medidas acordadas dentro del III Plan de Igualdad de la empresa OHL Servicios Ingesan, con vigencia desde el 26 de marzo de 2021 y aplicable a todos sus centros de trabajo.

ARTÍCULO 34º ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Todo ello por medio del Protocolo establecido en la empresa en materia de Prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, incluido dentro del III Plan de Igualdad de la Empresa OHL Servicios Ingesan, aplicable a todos sus centros de trabajo, negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad y registrado junto con dicho Plan de Igualdad.

| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2021 | | | |
|--|-----------------------|---------------------------|------------|
| GRUPO | SUBGRUPO | CONCEPTO | CUANTIA |
| D | AUXILIAR | Salario Base | 1.000,00 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 106,85 € |
| | | Plus Incentivos | 20,18 € |
| D | PERSONALMANTENIMIENTO | Salario Base | 1.000,00 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 106,85 € |
| | | Plus Incentivos | 149,38 € |
| A | PSICOLOGO/A | Salario Base | 1.270,60 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 106,80 € |
| | | Plus Incentivos | 120,24 € |
| A | COORDINADOR/A | Salario Base | 1.393,00 € |
| | | Transporte | 106,82 € |
| | | Plus Incentivos | 120,24 € |
| B | AUX.ADMTVO | Salario Base | 1.000,00 € |
| | | Transporte | 210,00 € |
| | | Plus Incentivos | 450,79 € |
| B | TRABAJ. SOCIAL | Salario Base | 1.270,00 € |
| | | Transporte | 106,82 € |
| | | Plus Incentivos | 56,80 € |

| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2022 | | | |
|--|-----------------------|---------------------------|------------|
| GRUPO | SUBGRUPO | CONCEPTO | CUANTIA |
| D | AUXILIAR | Salario Base | 1.030,00 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 110,06 € |
| | | Plus Incentivos | 20,79 € |
| D | PERSONALMANTENIMIENTO | Salario Base | 1.030,00 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 110,06 € |
| | | Plus Incentivos | 153,86 € |
| A | PSICOLOGO/A | Salario Base | 1.308,72 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 110,00 € |
| | | Plus Incentivos | 123,85 € |
| A | COORDINADOR/A | Salario Base | 1.434,79 € |
| | | Transporte | 110,02 € |
| | | Plus Incentivos | 123,85 € |
| B | AUX.ADMTVO | Salario Base | 1.030,00 € |
| | | Transporte | 216,30 € |
| | | Plus Incentivos | 464,31 € |
| B | TRABAJ. SOCIAL | Salario Base | 1.308,10 € |
| | | Transporte | 110,02 € |
| | | Plus Incentivos | 58,50 € |

| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2023 | | | |
|--|-----------------------|---------------------------|------------|
| GRUPO | SUBGRUPO | CONCEPTO | CUANTIA |
| D | AUXILIAR | Salario Base | 1.066,05 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 113,91 € |
| | | Plus Incentivos | 21,51 € |
| D | PERSONALMANTENIMIENTO | Salario Base | 1.066,05 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 113,91 € |
| | | Plus Incentivos | 159,25 € |
| A | PSICOLOGO/A | Salario Base | 1.354,52 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 113,85 € |
| | | Plus Incentivos | 128,18 € |

| GRUPO | SUBGRUPO | CONCEPTO | CUANTIA |
|-------|-----------------|-----------------|------------|
| A | COORDINADOR/A | Salario Base | 1.485,01 € |
| | | Transporte | 113,88 € |
| | | Plus Incentivos | 128,18 € |
| B | AUXILIAR ADMTVO | Salario Base | 1.066,05 € |
| | | Transporte | 223,87 € |
| | | Plus Incentivos | 480,56 € |
| B | TRABAJ. SOCIAL | Salario Base | 1.353,88 € |
| | | Transporte | 113,88 € |
| | | Plus Incentivos | 60,55 € |

| TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS PARA EL AÑO 2024 | | | |
|--|-----------------------|---------------------------|------------|
| GRUPO | SUBGRUPO | CONCEPTO | CUANTIA |
| D | AUXILIAR | Salario Base | 1.098,03 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 117,32 € |
| | | Plus Incentivos | 22,16 € |
| D | PERSONALMANTENIMIENTO | Salario Base | 1.098,03 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 117,32 € |
| | | Plus Incentivos | 164,02 € |
| A | PSICOLOGO/A | Salario Base | 1.395,16 € |
| | | Plus distancia/Transporte | 117,27 € |
| | | Plus Incentivos | 132,03 € |
| A | COORDINADOR/A | Salario Base | 1.529,56 € |
| | | Transporte | 117,29 € |
| | | Plus Incentivos | 132,03 € |
| B | AUXILIAR ADMTVO | Salario Base | 1.098,03 € |
| | | Transporte | 230,59 € |
| | | Plus Incentivos | 494,98 € |
| B | TRABAJ. SOCIAL | Salario Base | 1.394,50 € |
| | | Transporte | 117,29 € |
| | | Plus Incentivos | 62,37 € |

Firmas.

Nº 104.644

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

**AREA DE GESTION ECONOMICA Y ADMINISTRATIVA
FUNCION PUBLICA Y RECURSOS HUMANOS**

EDICTO

El Vicepresidente Tercero, Diputado Delegado de Función Pública y Recursos Humanos, mediante Decreto de fecha 28 de julio de 2023, ha resuelto lo siguiente:

“Vistos los siguientes Antecedentes de hecho:

Primero.- Mediante Resolución de fecha 1 de diciembre de 2010 de la Diputación Provincial de Cádiz se aprobaron las Bases Generales del proceso de Consolidación de Empleo Temporal, así como sus correspondientes Anexos (BOP Cádiz núm. 234 de 10 de diciembre de 2010).

Segundo.- Mediante Resolución de 9 de mayo de 2011 de la Diputación Provincial de Cádiz, se determinó la composición de los Órganos de Selección de las plazas de personal funcionario de carrera y laboral fijo incluidas en el proceso de Consolidación de Empleo Temporal (BOP Cádiz núm. 93 de 19 de mayo de 2011).

Tercero.- Mediante Resolución de fecha 7 de junio de 2011 de la Diputación Provincial de Cádiz (BOP Cádiz núm. 112 de 15 de junio de 2011) se aprobó la lista definitiva de personas admitidas y excluidas del proceso selectivo convocado para cubrir 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a (puesto de Auxiliar Administrativo/a en el Servicio de Educación), en régimen de personal funcionario de carrera, incluida en el proceso de Consolidación de Empleo Temporal. Mediante dicha Resolución se comunicaba que el día, hora y lugar de celebración de la prueba correspondiente se publicará en el BOP Cádiz y en la página web de la Corporación, con una antelación de 10 días.

Cuarto.- Mediante Resolución de fecha 14 de julio de 2017, modificada por otra posterior de 24 de abril de 2019, se dispuso que a los efectos del cumplimiento de la Sentencia nº 244/13 recaída en el Procedimiento abreviado 215/2012 relativa a las Bases Generales del proceso de Consolidación de Empleo Temporal, así como del requerimiento efectuado mediante auto de fecha 20 de junio de 2017 dictado en el procedimiento de ejecución de títulos judiciales 215.8/2012 en relación con el mismo procedimiento judicial, se dispuso la modificación de las referidas Bases Generales, dando nueva redacción a su Base Séptima.

Quinto.- Mediante Resolución de fecha 19 de junio de 2023, se modificó la composición del Órgano de Selección de las pruebas selectivas convocadas para cubrir 1 plaza de Auxiliar Administrativo/a (puesto de Auxiliar Administrativo/a en el Servicio de Educación), en régimen de personal funcionario de carrera, incluida en el proceso de Consolidación de Empleo Temporal, quedando establecida su composición definitiva en los siguientes términos:

- Presidente Titular: María Teresa Fernández-Mota Martos
- Presidente Suplente: Francisco M. Salado de la Torre