

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.192/2014

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Monteayudalia SLL

Expediente: 14/01/0156/2014

Fecha: 30/07/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonia Urbano Jiménez

Código: 14102972012014

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Monteayudalia SLL", con vigencia desde el día 1 de julio de 2014 hasta el día 30 de junio de 2018, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y 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.

**Acuerda**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA MONTEAYUDALIA, SLL**

En la ciudad de Montemayor, siendo las 13:30 horas del día 24 de junio de 2014, en el domicilio social de la Empresa, sito en Montemayor, calle Félix Rodríguez de la Fuente, 6, Local, se reúnen, por la parte empresarial, doña María Teresa Luque Soto y doña Antonia Urbano Jiménez y, por la parte social, doña Remedios Romero Granada, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Monteayudalia, Sociedad Limitada Laboral, dedicada a la actividad de Servicio de Ayuda a Domicilio, al objeto de negociar el citado Convenio de ámbito empresarial y, en su caso, aprobar el texto del mismo. Abierta la sesión, ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la negociación del presente Convenio de ámbito empresarial y, tras un largo debate y examen de las materias sometidas a negociación, acuerdan aprobar por unanimidad el Convenio Colectivo de la Empresa Monteayudalia SLL, con arreglo al texto articulado que se acompaña.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONTEAYUDALIA, SLL**

## Disposiciones Generales

## CAPÍTULO I

## Naturaleza Jurídica, Ámbitos y Garantías

## Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio de empresa: De una parte, la empresa Monteayudalia SLL, en la figura de sus administradoras solidarias, doña María Teresa Luque Soto, y doña Antonia Urbano Jiménez y de otra, la representación de los trabajadores de la empresa (Representante legal), doña Remedios Romero Granada.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

## Artículo 2. Naturaleza Jurídica

El Convenio de la empresa Monteayudalia SLL, ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en especial, por la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

## Artículo 3. Ámbito Funcional

El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa Monteayudalia SLL.

## Artículo 4. Ámbito Personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de Monteayudalia SLL, cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el periodo de vigencia del presente Convenio presten sus servicios para dicha empresa.

## Artículo 5. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo, que la empresa Monteayudalia SLL, tenga enclavados en el territorio nacional español.

## Artículo 6. Ámbito Material

El Convenio de la empresa Monteayudalia SLL, establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en la empresa, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

## Artículo 7. Ámbito Temporal

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una vigencia de cuatro años.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tática reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

## Artículo 8. Procedimiento de Denuncia para la Revisión del Convenio

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de doce meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

#### Artículo 9. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

#### Artículo 10. Compensación

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquier que fuese la naturaleza, origen o denominación.

#### Artículo 11. Organización del Trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponde al empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

### CAPÍTULO II

#### Vigencia, Duración y Prórroga

##### Artículo 12. Vigencia

El presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de julio de 2014, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

##### Artículo 13. Duración

La duración de este Convenio se fija en cuatro años, contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia, entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, en los términos indicados.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación

### CAPÍTULO III

#### Contratación y Altas de Personal

##### Artículo 14.

La empresa, tiene total disposición para cubrir las vacantes, crear nuevos puestos o amortizar los existentes, según determinen las necesidades para atender la demanda de trabajos.

#### Artículo 15. Contratación

##### 15.1 Empresas de trabajo temporal.

Las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas, no obstante, la empresa podrá utilizar los servicios de empresa de trabajo temporal, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

##### 15.2 Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales de la demanda, acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

En lo que se refiere a la regulación y duración de los contratos de duración determinada se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

##### 15.3 Contratos de obra o servicio determinado.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que además de las generales contempladas en la Ley, podrán ser la cobertura del Servicio de Ayuda a Domicilio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio a uno o varios usuarios concretos, y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del Servicio de Ayuda a Domicilio o, en su caso, el usuario/s concreto/s a los que se presta el servicio.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas que lo identifican, pudiendo éstas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, salvo en los supuestos comprendidos en el artículo 15.5 del ET.

##### 15.4 Limitación a la concatenación de los contratos.

En lo referente a la concatenación de contratos temporales, se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

##### 15.5 Contrato para la formación.

Dicho contrato se regirá, en lo no previsto en los párrafos siguientes, por la normativa general vigente en cada momento.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prórrogas de 6 meses como mínimo y sin que en ningún caso se pueda superar la duración máxima de 36 meses.

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y del 85% durante el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la adjunta tabla de este convenio y para las categorías de Aprendices de 1º, 2º y 3º año y en todo caso en función del tiempo realmente trabajado.

Fomento de incorporación como hijos de Plantilla de los trabajadores con Contrato de Formación:

Con el fin de incentivar la incorporación como fijos de plantilla de los trabajadores que hayan finalizado un contrato de formación, si a la conclusión de dicho contrato el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, la retribución durante los 12 meses inmediatamente siguientes a dicha incorporación será la que se fija en la tabla salarial para la categoría de aprendiz. Dicha retribución lo será para el contrato a jornada completa, en consecuencia estos trabajadores gozarán de todas las coberturas que tienen estipuladas los trabajadores fijos.

#### 15.6 Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I: Dos meses

Grupo II: Un mes

Grupo III: Un mes

Grupo IV: Quince días

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

### CAPÍTULO IV

#### Comisión Paritaria y Procedimiento Extrajudicial de Conflictos Laborales

##### Artículo 16. Comisión Paritaria

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, se establece una Comisión Negociadora o Comité de Empresa, que estará formada por dos representantes por parte de la Empresa (las dos administradoras de la sociedad) y el representante legal de los trabajadores (enlace sindical), por parte de los trabajadores. Por cada una de las partes tendrán un solo voto.

Las deliberaciones, se aprobarán por mayoría. En caso de empate, del comité de empresa, las partes remitirán el asunto, para su resolución a través del "arbitraje", donde se emitirá un Laudo Arbitral.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por el comité de empresa o por el "arbitraje", en su sustitución, tendrán carácter vinculante.

##### Artículo 17. Procedimiento Extrajudicial de Conflictos Laborales

Ambas partes se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### CAPÍTULO V

#### Características del Servicio de Ayuda a Domicilio

##### Artículo 18. Características

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.

### CAPÍTULO VI

### Clasificación Profesional

#### Artículo 19. Clasificación Profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

##### Grupo I

Gerente o director: Es el trabajador con la titulación adecuada o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar.

Sus funciones por delegación del órgano rector de la empresa podrán ser la planificación, organización, dirección y control general del servicio, incluso la relación general con la entidad contratante.

Coordinador/a del Servicio: Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del personal auxiliar, para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

Habrán de desarrollar las siguientes funciones:

-Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.

-Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.

-Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.

-Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.

-La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar.

-Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

-Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrata.

Jefe Administrativo: Es el trabajador que actúa a las órdenes de órganos, los directivos de la empresa y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

##### Grupo II

Psicólogo, Logopeda, Educador, Fisioterapeuta, Trabajador Social.

##### Grupo III

Ayudante de Coordinación: Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador y habrá de desarrollar las siguientes funciones:

a) Realizar el cuadrante de seguimiento de incidencias (suplen- cias 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.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos de la empresa y al Jefe de Administración, realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

#### Grupo IV

Auxiliar de Ayuda a Domicilio de primera: Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno. Entre otros se indica:

1. Aseo personal. Cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
2. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
3. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
4. Acompañamiento a visitas terapéuticas.
5. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
6. Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
7. Apoyo en que aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias de la vivienda del usuario en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visita a familiares o actividades de ocio.

Auxiliar de Ayuda a Domicilio de segunda: Presta los mismos servicios que el auxiliar de ayuda a domicilio de primera, pero con la supervisión del coordinador o del auxiliar de ayuda a domicilio de primera.

Limpiador: Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del Gerente, o del Coordinador del Servicio.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

1. Realizar las funciones propias de lavandería y lencería, teniendo cuidado con la ropa de las personas usuarias.
2. Realizar las tareas propias de limpieza de casas de las personas usuarias y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.
3. Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

#### Grupo V

Aprendiz: Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel, que no requiera una especial cualificación y que durante este periodo desarrollara su etapa de aprendizaje.

#### Artículo 20. Periodo de Prueba

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Cuatro meses.
- Grupo III: Cuatro meses.

Grupo IV: Dos meses.

Grupo V: Dos meses.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos antigüedad en la empresa.

El período de prueba, de que queda hecha la mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia parcial o total a su utilización.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones Salariales

#### Artículo 21. Salarios

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario base mensual para cada grupo y categoría profesional, según lo señalado en las tablas salariales del anexo I. A las categorías profesionales no reflejadas en dicho anexo, les será de aplicación, el salario de la categoría que más se aproxime en función de las tareas propias del puesto de trabajo y de la definición de esa categoría.

#### Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre consistirán en una mensualidad de salario base, de 30 días cada una de ellas, para todo el personal de la empresa.

Las gratificaciones extraordinarias, únicamente se abonarán de forma prorrateada mes a mes.

El personal que tenga menos de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados.

#### Artículo 23. Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias en ningún caso serán remuneradas, sino que serán compensadas con días de descanso retribuido.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a cincuenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del ET Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada

#### Artículo 24. Jornada de Trabajo

La jornada laboral máxima semanal para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 40 horas efectivas de trabajo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada laboral anual será de 1760 horas, sobre una media de cuarenta horas semanales.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular según las necesidades de planificación de la empresa.

El trabajo, se podrá realizar en jornada continua o en jornada partida.

El trabajo ya sea en jornada continua o partida, se establecerá en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el número de usuarios a atender y de las características de cada uno de ellos.

El trabajo en jornada continua, como norma general, será desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas, y podrá variar en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el volumen de trabajo y de las características del cliente al que se le realiza el trabajo.

La empresa elaborará un calendario laboral con turnos, entregando una copia, a la representación sindical del personal y posteriormente a cada trabajador.

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

#### Artículo 25. Horario

La empresa con el informe del representante legal de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos, relevos y cambiar aquellos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

#### Artículo 26. Vacaciones

EL régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca.

Para los empleados cuya prestación de servicios sea o haya sido inferior a un año, dichos días de vacaciones se reducirán proporcionalmente.

Las vacaciones se devengarán por año natural.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

En todos los centros podrá acordarse con los interesados cambios de vacaciones sobre las inicialmente pactadas, siempre de acuerdo con la empresa y teniendo en cuenta que el puesto de trabajo, quede adecuadamente cubierto y operativo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse en metálico, ni todo ni en parte.

#### Artículo 27. Recuperación de Días No Trabajados

La forma de realizar la recuperación del trabajo de dichos días, se establecerá según las necesidades de planificación de la empresa.

### CAPÍTULO IX

Permisos, Licencias y Excedencias, Derechos Derivados de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

#### Artículo 28. Descanso Semanal Fiestas y Permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 del estatuto de los trabajadores, en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales

dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Navidad, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, se trasladarán a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional, siendo el lunes inmediatamente posterior correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las de la Comunidad Autónoma de Andalucía, sustituyendo para ello la s de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes, prevista en el párrafo anterior.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 27 del presente convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

4 bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, no obstante deberá de haber un consenso, y dicho horario se atenderá a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

7. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y el representante de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 29. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa,

que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

#### CAPÍTULO X

##### Régimen Disciplinario

#### Artículo 30. Régimen Disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

## A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. 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.

3. Hasta 3 faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

## B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave

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

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

## C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de

3 días en un periodo de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio del Auxiliar que presta el servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los familiares o personas ajenas al servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. Rehuser o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio para la atención de situaciones de necesidad urgentes.

17. 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.

18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 3 días.

Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

-Despido.

Artículo 31. Tramitación y Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose

notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 32. Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

### CAPÍTULO XI

#### Igualdad en el Trabajo

#### Artículo 33. Igualdad y No Discriminación

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

#### Artículo 34. Protocolo para la Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Monteayudalia SLL, para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la

persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

### CAPÍTULO XII

#### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales incluye la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha integración supone que todo el personal tiene una responsabilidad en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

### CAPÍTULO XIII

#### Normas Supletorias

#### Artículo 36. Aplicación de la Legislación General

En todo aquello que no se hubiese concertado en el presente Convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Y para que así conste a todos los efectos se firma el presente Convenio por el representante legal de los trabajadores y la empresa Monteayudalia SLL, en Montemayor a 20 de junio de 2014.

#### ANEXO I

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE
Grupo I	Gerente o Director	1.380,00
Grupo I	Coordinador del Servicio	1.310,00
Grupo I	Jefe Administrativo	1.298,53
Grupo II	Trabajador Social	1.127,38
Grupo II	Psicólogo, Logopeda, Educador, Fisioterapeuta	950,00
Grupo III	Ayudante de Coordinador	934,48
Grupo III	Auxiliar Administrativo	846,72
Grupo IV	Auxiliar de Ayuda a domicilio de primera	846,72
Grupo IV	Auxiliar de Ayuda a domicilio de segunda	670,32
Grupo IV	Limpiador	670,32
Grupo V	Aprendiz	645,30

Córdoba, 1 de agosto de 2014. La Jefa de Servicio de Administración Laboral, Fdo. M<sup>a</sup> Ángeles Luna Morales.