

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**4171 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo, para la empresa Ayuda a domicilio de Molina de Segura, S.L.L.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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,

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0024/2018; denominado Ayuda a domicilio de Molina de Segura S.L.L.; código de convenio nº 30001742011992; ámbito empresa; suscrito con fecha 19 de febrero de 2018 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de junio de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social. Por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA, S.L.L.

#### Capítulo I

##### Ámbito de aplicación

**Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan, art. 87 E.T.**

El presente Convenio está negociado por las partes legitimadas conforme al art. 87 del E.T.

Representante de los trabajadores:

Rosario María Gil Giménez (UGT)

María del Carmen Marco Jiménez (UGT)

Asunción Rosauero Ruiz (UGT)

Representante de la empresa:

Consuelo Rosauero Ruiz

Adela Gallardo Carrillo

Isabel Benavente Alvarado

**Artículo 2. Ámbito funcional y personal y territorial.**

El presente Convenio afecta a la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L., y a sus trabajadores. Comprendiendo las tareas de servicio de ayuda a domicilio, atención a las personas dependientes y servicio de limpieza.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.L.L., en su centro de trabajo de Molina de Segura.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de marzo de 2018, al 28 de febrero de 2020. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2018, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Capítulo II****Naturaleza de las condiciones pactadas****Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que, por la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

**Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra parte la revisión con un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de la vigencia señalada en el apartado anterior.

En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado excepto en las condiciones económicas.

La negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

**Capítulo III****Contratación****Artículo 6. Empleo.**

Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b.del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Respecto de los servicios de ayuda a domicilio será personal eventual aquél que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de personas usuarias de servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato en prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un

determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operarán siempre los artículos 8 de este convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial no indefinido no podrá realizar horas complementarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes ha dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes

de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante

3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

#### **Artículo 7. Periodo de prueba.**

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 ET. concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **Artículo 8. Sucesión de empresa y subrogación de trabajadores.**

Al término de la concesión del servicio de ayuda a domicilio o finalizado el contrato entre el Ayuntamiento y la empresa, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasaran a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa Ayuda a Domicilio, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y que hayan prestado servicios en la empresa de Ayuda a domicilio de Molina de Segura S.L.L. durante dos meses antes del cese de la contrata con el Ayuntamiento de Molina.

La empresa saliente deberá acreditar documentalmente a la empresa entrante los datos de los trabajadores en el plazo de 15 días naturales desde que el Ayuntamiento de Molina comunique la nueva empresa adjudicataria subrogándose automáticamente y sin más formalidades en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Ayuda a Domicilio de Molina S.L.L.

Relación de documentos que la empresa saliente entregará a la empresa entrante:

- Relación de personal, indicando nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y modalidad de contratación.
- Certificado de estar al Corriente de la Seguridad social.
- Documentos que acredite que la empresa saliente en el momento que se produce la subrogación está al corriente con el pago de las nóminas.

## **Capítulo IV**

### **Régimen de trabajo**

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada laboral podrá ser desde las 7 de la mañana a las 22 horas de la noche, siendo esta jornada partida o continua según necesidades de la empresa.

La jornada laboral será de 1.755 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del convenio.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de tiempo parcial, a no ser que mediarán un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

La empresa elaborará un calendario laboral que entregará a cada trabajador, pudiendo ser este modificado en función de las necesidades de la empresa.

Se establece entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar 12 horas.

Las jornadas completas y partidas se realizarán en horario diurno es decir entre las 7 a las 22 horas.

Jornadas especiales. - Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualquier otro que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos,

El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

#### **Artículo 10. Descanso semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso interrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana, y que como regla general debe comprender la tarde del sábado o en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

#### **Artículo 11. Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Los turnos de vacaciones se fijarán entre el comité de empresa, delegados de personal y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de marzo de cada año.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, de cada año, debido a que en este periodo los usuarios se van de vacaciones con sus hijos y familiares y es un periodo de menor actividad para la empresa.

Las vacaciones se distribuyen en dos turnos principalmente en los meses de julio y agosto; cuando un turno las disfrute en julio, al año siguiente las disfrutará en agosto y así se van alternando cada año.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de ésta, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por prestación económica alguna salvo cuando el contrato de trabajo se hubiera extinguido antes de la fecha fijada para el periodo vacacional sin que se hubieran disfrutado las vacaciones correspondientes.

En este caso se genera un derecho a su compensación económica proporcional a la duración de la prestación de servicios en el año de referencia.

El requisito para generar este derecho a la compensación será que la relación laboral se extinga, por la circunstancia que sea, incluida la jubilación, antes del disfrute de las vacaciones.

La empresa se verá obligada a la publicación del calendario de vacaciones en un lugar visible dentro de los locales de la empresa y con una antelación al menos de dos meses antes de su comienzo.

Los inicios de las vacaciones se computarán desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Capítulo V

### Condiciones económicas

#### **Artículo 12. Salario base.**

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa.

#### **Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.**

El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente. Pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre será de 30 días de salario base.

#### **Artículo 14. Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22,00 horas y las 7 de la mañana se consideran trabajo nocturno. Las horas que se realicen dentro del horario de nocturnidad serán compensadas con descanso al trabajador.

#### **Artículo 15. Plus de antigüedad.**

El premio de antigüedad queda congelado en diciembre de 2001, si bien para las trabajadoras que venían percibiendo ese premio con anterioridad al 2.001, percibirán un plus fijo que se denominará " plus ad personam" de 55,41 euros mensuales.

A partir del año 2001, se establece un nuevo importe de plus de antigüedad para las trabajadoras de ayuda a domicilio consistente en percibir la cantidad de un euro por 25 años de servicio prestados en la empresa. Dicho plus de antigüedad se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

#### **Artículo 16. Plus de disponibilidad.**

La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel



trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio.

En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora quedará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el periodo que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

#### **Artículo 17. Gastos de desplazamiento.**

Los desplazamientos que se realicen para el servicio de ayuda a domicilio en las pedanías o urbanizaciones de Molina de Segura el trabajador percibirá la cantidad de 0.40 € por kilómetro.

#### **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

La realización de horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes de los trabajadores. Y se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido.

#### **Artículo 19. Plus de domingos y festivos.**

Las jornadas realizadas en domingo y festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

De forma excepcional por razones técnicas u organizativas no puedan ser disfrutado el día de fiesta la empresa lo compensará con descanso compensatorio.

#### **Artículo 20. Festivos de especial significación.**

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de la tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos

festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en la tabla salarial.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

#### **Artículo 21. Anticipos.**

La empresa abonará al trabajador que lo solicite, sin que llegue el día señalado para el pago de la nómina, un anticipo a cuenta de lo ya trabajado.

### **Capítulo VI**

#### **Artículo 22. Licencias y permisos.**

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 u periodo determinado, se estará a lo que esta 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 mas del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En lo no previsto en éste Convenio, estaremos a lo dispuesto y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23. 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 pre adoptivo, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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, el empresario 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.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

## Capítulo VII

### Mejora de las prestaciones sociales

#### **Artículo 24. Indemnización por muerte o invalidez permanente.**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o accidente no laboral:

12.020,24 EUROS en 2018 hasta 2020 para el supuesto de muerte.

15.025,30 EUROS en 2018 y hasta 2020 para el supuesto de invalidez permanente absoluta.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

#### **Artículo 25. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 26. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, tendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### **Artículo 27. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad a la asistencia al trabajo, hasta dos veces en un mes, con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.

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.- El abandono del servicio sin causa justificada, en cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la buena imagen de la empresa.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo, u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8.- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

10.- 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.

### **Artículo 28. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, o Hacienda Pública. La falta maliciosa es estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.- No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.

6.- La simulación de enfermedad o accidente.

7.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

9.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10.- La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

11.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para sus propios usos.

12.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

13.- La obligatoriedad de cumplimentar correcta y completamente los partes semanales de trabajo con: nombre completo del usuario, nombre completo de la auxiliar, horario, tareas, firma del usuario, firma de la auxiliar. La no entrega de los partes de trabajo en la empresa al finalizar la semana (durante el fin de semana o lunes) y al finalizar el mes (al día siguiente).

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

15.- Fumar o consumir alcohol durante la prestación de servicio.

16.- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo.

17.- La reincidencia de 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.

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

### **Artículo 29. Faltas muy graves.**

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- La falta de asistencia al puesto de trabajo de 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días.

2.- 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.

3.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo como a los beneficiarios, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de las viviendas de los usuarios de los servicios de la empresa.

5.- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los usuarios del servicio, compañeras de trabajo, así como a la familia y acompañantes de los usuarios o a cualquier otra persona relacionada con la empresa.

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

7.- 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.

8.- La embriaguez habitual.

9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad

11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

14- Comentar con los usuarios la situación personal de otros usuarios, así como las de otras compañeras.

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

### **Artículo 30. Infracciones en materia de prevención de riesgos.**

Los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve.

Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, podrá ser sancionado como falta grave.

Cuando entrañen riesgos de accidente de consecuencias muy graves para las personas, o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave.

**Artículo 31. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

**Artículo 32. Prescripción.**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

**Capítulo IX****Acción sindical****Artículo 33. Garantías sindicales.**

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada miembro de Comité de Empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que les correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

**Capítulo X****Disposiciones varias****Artículo 34. Igualdad de oportunidades y planes de igualdad.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en el servicio de ayuda a domicilio comprendida en el ámbito de aplicación expresado en el Artículo 1 del presente convenio. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor. En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la empresa cuando disponga de una plantilla de más de 250 trabajadores, procederá a la elaboración de un plan de igualdad, que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

#### **Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.**

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 36. Vigilancia de la salud.**

La empresa debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

#### **Artículo 37. Control de seguridad e higiene.**

Conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995:

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención

De 1.001 a 2000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

#### **Artículo 38. Formación.**

Al objeto de dotar al trabajador de cualificación profesional necesaria para desarrollar debidamente sus funciones, la empresa organizará cursos de formación con carácter gratuito, pudiendo hacer por sí, o por entidades especializadas.

#### **Artículo 39. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos designado por la empresa y dos designados en representación de los trabajadores.

Corresponderá a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.



La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes y cuantas veces se solicite o sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del convenio, en un plazo no superior a 72 horas,

Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita.

Tendrán las funciones asignadas expresamente por la normativa legal vigente siendo las más relevantes las referidas a:

- Vigilancia y seguimiento de este Convenio.
- Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- Interpretación y aplicación de lo pactado.
- Seguimiento de los acuerdos.
- En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sea planteadas, trasladaran, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia publicado en el BORM el 15 de junio de 2005 y ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del presente Convenio, o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la Sede Social de la empresa sita en Molina de Segura, Calle Barcelona 23, bajo C.P. 30500 (Murcia).

La Comisión Paritaria está formada por:

Representante de los trabajadores:

Rosario María Gil Giménez.

María del Carmen Marco Jiménez.

Representante de la empresa:

Adela Gallardo Carrillo.

Consuelo Rosauero Ruiz

**Artículo 39- Procedimiento de resolución de discrepancias (art. 85.3.C) de E.T.)**

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a todos los trabajadores y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante, lo anterior, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio, que se reunirá a instancias de cualquiera de las partes y que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Para los casos en que no exista acuerdo la propia comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio podrá someter las discrepancias al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en "II Acuerdo sobre solución

extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BORM Nº 135 DE 15/06/2005), dicho trámite será de carácter obligatorio.

Los acuerdos sobre la inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

#### **Artículo 40. Legislación supletoria.**

Para lo no previsto en este Convenio le será de aplicación el Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 119 de 18/05/2012).

#### **Artículo 41. Tabla Salarial para el año 2018**

	Salario base	Festivos/ Domg.	Horas nocturnidad	Disponibilidad	Festivos especiales
CATEGORIA	Mes				
Auxiliar de ayuda a domicilio	865,10 €	0,3 €	0,50 €	3 €	1 €
Limpiador	865,10 €	0,3 €	0,50 €	3 €	1€
Coordinador	1030,57 €	0,3 €	0,50 €	3 €	1€
Trabajador Social	1034,84 €	0,3 €	0,50 €	3 €	1€
Oficial administrativo	865,10 €	0,3 €	0,50 €	3 €	1 €
Auxiliar administrativo	801,81 €	0,3 €	0,50 €	3€	1 €

En prueba de conformidad, firman las partes

Representante de los trabajadores:

Rosario María Gil Giménez (UGT) Firmado.:

María del Carmen Marco Jiménez (UGT) Firmado.:

Asunción Rosauo Ruiz (UGT) Firmado.:

Representante de la empresa:

Consuelo Rosauo Ruiz – Presidenta - Firmado.:

Adela Gallardo Carrillo – Secretaria - Firmado.:

Isabel Benavente Alvarado – Vocal - Firmado: