

Consejería de Trabajo y Política Social

7241 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. Expediente 19/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. (código de Convenio número 3001742), de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 19-4-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 12 de junio de 2001.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. Expediente 19/01

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a la empresa Ayuda a Domicilio de Molina de Segura S.A.L. y a sus trabajadores:

Artículo 2. Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio son de aplicación al personal cuyo contrato haya sido formalizado por Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L., tanto en el servicio de atención domiciliaria, limpieza, servicio de cocina y servicio de lavandería.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al Municipio de la ciudad de Molina de Segura, pudiéndole afectar a otros Municipios si la empresa Ayuda a Domicilio de Molina, S.A.L., prestara sus servicios en aquéllos.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en BORM y en cualquier caso sus efectos se retrotarán al 1 de abril de 2001, siendo su vigencia la de dos años.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes que ostenten representatividad legal para ello, con una antelación de un mes a su vencimiento. En caso de no ser denunciado, se prorrogará tácitamente por períodos anuales, excepto los conceptos económicos que serán negociados por las partes anualmente.

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral podrá ser desde las 8 de la mañana a las 24 horas de la noche, siendo esta jornada partida o continua según necesidades de la empresa.

En caso que por razones del servicio no se pudiera realizar la jornada estipulada, no se descontará del salario, sino que a lo largo de todo el año y según determine la empresa, se recuperarán las horas sin que la prestación de las mismas tenga consideración de horas extras.

Los trabajos que se realicen los fines de semana se harán de forma rotativa mensualmente, entre todas las trabajadoras, siendo estas consideradas como horas extras.

Artículo 8. Contratación.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Además se podrán realizar contratos por obra, para la realización del servicio de ayuda a domicilio, dentro del marco de los presupuestos anuales que para este servicio tiene ayuntamiento e Inerser.

Artículo 9. Descanso semanal, fiestas 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 en casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 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 incumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de ésta ley.

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 el derecho en la empresa.

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

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

Artículo 10. Control de seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores asumirán las funciones del Delegado de prevención.

Serán funciones de éstos, además de las previstas, en el art. 36 de la ley de prevención de riesgos laborales, revisar y exigir de la Dirección todo aquello que sea necesario para la eliminación de cualquier peligro y mejora de las condiciones de trabajo. La empresa vendrá obligada a facilitar todo aquello que por esta razón sea solicitado por el representante de los trabajadores; en caso de desacuerdo de estará a lo dispuesto por la Autoridad competente.

Artículo 11. Garantías sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 12. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todos los trabajadores, de los cuales quince días habrán de ser disfrutados de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

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 cuadro de disfrute de vacaciones se expondrá y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Artículo 13. Calendario laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario oficial, la empresa señalará, con intervención del Delegado de Personal, el Calendario Laboral.

Artículo 14. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio gratuito, al personal que, por supuesto, lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo anualmente:

- Una bata.
- 50 pares de guantes mensuales.

Artículo 15. 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 16. Condiciones económicas.

Componen el total de retribución el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18. Salario base.

El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

Artículo 19. Antigüedad.

El premio de antigüedad queda suprimido, si bien para las trabajadoras que venían percibiendo ese premio con anterioridad a 1999 y aquellos que estuvieran pendiente de devengar quinquenios en los dos próximos años, percibirán un plus fijo de permanencia de 3.500 ptas. mensuales.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Se abonarán al trabajador las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- 30 de junio, 30 días de salario base.
- 20 de diciembre, 30 días de salario base.

Artículo 21. Plus de transporte.

Dadas las circunstancias del servicio a domicilio, en el que las trabajadoras tienen que trasladarse continuamente, se establece un plus destinado específicamente a suplir los gastos de locomoción por día efectivo de trabajo, y que tendrá carácter de percepción extrasalarial, no siendo por consiguiente cotizable a la Seguridad Social; se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

Artículo 22. 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 23. 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 24. 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.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, al no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 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 la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, 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 al proceso productivo de la empresa.
- 6.- No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, u horas de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 9.- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 25. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres 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 de considera como falta muy grave.

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

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- 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.

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

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

9.- 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.

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

11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, así como emplear herramientas de la empresa para sus propios usos.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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

Artículo 26. Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1.- Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses a veinte durante un año.

2.- 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.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquiera otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual.

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

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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.- El original frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- 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.

14.- 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.

Artículo 27. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, o Delegados sindicales, en su caso, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 28. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo ala 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: Desde la 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 29. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. 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 total ó absoluta derivada de accidente laboral o no laboral:

2.000.000 pesetas en 2001 y 2002 para el supuesto de muerte.

2.500.000 pesetas en 2001 y 2002 para el supuesto de invalidez permanente absoluta.

La empresa suscribirá una póliza en el plazo de 30 días a partir de su publicación.

Artículo 31. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la empresa y un representante de los

trabajadores. La misma se reunirá a petición de alguna de las partes previa notificación a la otra parte, por escrito y con una antelación mínima de quince días. En la convocatoria deberán figurar los temas objeto de discusión o interpretación.

Las funciones de la Comisión Paritaria, serán las de hacer cumplir e interpretar, en su caso, el Convenio.

La Comisión Paritaria está formada por:

Representante de los trabajadores:

M.^a Cruz Baeza Meseguer.

Representante de la empresa:

Rosa María Jiménez Gómez.

María Morenilla Romera

Artículo 32. Tabla salarial para el año 2.001

Personal de ayuda a domicilio y limpieza

Categoría	Salario Base		Plus transporte		Retribución	
	Mes		Día efectivo		anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Auxiliar hogar	97.424	58553	376	226	1.363.929	8.197,38
Auxiliar limpieza	97.424	58553	376	226	1.363.929	8.197,38
Ayudante Auxiliar	84.432	50745	376	226	1.182.051	7.104,27
Encargado	116.905	70262	376	226	1.636.674	9.836,61

Personal de cocina y lavandería

Cocinero/a	97.424	58553	376	226	1.363.929	8.197,38
Ayudante cocina	84.432	50745	376	226	1.182.051	7.104,27
Aux lavandería	97.424	58553	376	226	1.363.929	8.197,38

Personal administrativo

Director Gerente	131.026	78748	376	226	1.834.364	11.024,75
Administrativo	97.424	58553	376	226	1.363.929	8.197,38
Auxiliar Admrvno.	84.432	50745	376	226	1.182.051	7.104,27

En prueba de conformidad, firman las partes de Molina de Segura: Por la empresa. Dña. María Morenilla Romera y Rosa María Jiménez Gómez; por el Comité de Empresa, Dña. M.^a Cruz Baeza Meseguer.

Molina a 19 de abril de 2001.

4. ANUNCIOS

Consejería de Presidencia

7527 Anuncio de licitación contrato de servicios.

De conformidad con lo previsto en el Artículo 78.1 de R.D.L. 2/2000, de 16 de junio, de Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se publican condiciones generales de la siguiente contratación:

Entidad adjudicadora:

Organismo: Consejería de Presidencia.

Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

N.º expediente: 25/01.

Naturaleza del contrato: Contrato Administrativo especial.

Objeto del contrato:

Descripción del objeto: Contratación de la Asistencia Técnica para el Asesoramiento y Coordinación de los Centros Locales de Empleo.

Lugar de ejecución: En los puntos que comuniquen la Dirección General de Juventud, y siempre dentro del ámbito de la Región de Murcia.

Plazo de ejecución: Desde la firma del contrato a 20 de diciembre de 2001.

Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

Tramitación: Ordinario. Procedimiento: Abierto. Forma: Concurso.

Presupuesto base de licitación:

Importe total: 15.000.000.- pesetas, (90.151'82 •) IVA incluido.

Garantía Provisional: A constituir por los licitadores en cuantía del 2% sobre el tipo de licitación. (300.000.- ptas.) (1.803'04 •).

Obtención de documentación e información:

Entidad: Secretaría General de Presidencia. (Sección de Contratación).

Domicilio: C/ Acisclo Díaz, Palacio de San Esteban, 2ª planta, despacho 54.

Localidad y código postal: 30005 MURCIA.

Teléfono: 968 - 36 21 50.

Telefax: 968 - 36 26 39.

Dirección en Internet: <http://www.carm.es/chac/consulexp.htm>

Presentación de las ofertas:

Fecha límite de presentación: Quince días naturales, contados a partir del siguiente al de publicación del presente anuncio que en el supuesto de finalizar en festivo, será el lunes o día inmediato siguiente.

Documentación a presentar: La exigida en los Pliegos de Cláusulas Administrativas.

Lugar de presentación: En el Registro General de la Consejería de Presidencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sito en el Palacio de San Esteban, c/ Acisclo Díaz, Planta baja, s/n de Murcia, dirigidas a la Sección de Contratación de la Consejería de Presidencia, (sita en el mismo edificio, 2.ª planta, despacho 54. Teléfono 968-36-21-50).

Apertura de las ofertas económicas: Calificada por la Mesa de Contratación la documentación presentada por las Empresas licitadoras, las mismas serán citadas para que puedan asistir, en acto público, a la apertura de los sobres de Proposición Económica. La apertura se celebrará en la Secretaría General de Presidencia, c/ Acisclo Díaz, Palacio de San Esteban, 2.ª planta, 30005 Murcia.

Gastos de anuncios: El pago de los gastos de publicidad derivados de la presente contratación serán por cuenta del adjudicatario.

Murcia a 28 de junio de 2001.—El Consejero de Presidencia, P.D. (Orden 30/07/99; BORM 31/07/99), El Secretario General, **José García Martínez**.