

1º) Protección del suelo

a) Antes del inicio de la explotación se deberá retirar y acopiar en buenas condiciones la tierra vegetal de las zonas ocupadas por la explotación.

b) Durante la explotación y a medida que se vayan terminando los bancos superiores, se deberán restaurar; la recuperación de la zona debe ser simultánea a la explotación.

2º) Protección del sistema hidrogeológico

a) Dada la posible incidencia que la explotación podría producir sobre los fenómenos de escorrentía, se tomarán las medidas oportunas (drenajes, canales etc.) para evitar esta incidencia.

b) Los aceites usados procedentes de la maquinaria utilizada serán retirados por gestores autorizados. El titular deberá aportar contrato de prestación de servicios por gestor autorizado.

3º) Protección contra el ruido

a) Con respecto al ruido se estará a lo dispuesto en el Decreto 48/1998, de 30 de julio, de protección del medio ambiente frente al ruido.

b) No se podrán utilizar explosivos desde mediados de febrero hasta finales del mes de junio, periodo de nidificación y cría de las especies protegidas por la Directiva Hábitats que se encuentran próximas.

4º) Protección del paisaje

a) No se realizará ningún tipo de construcción permanente en el tiempo.

b) En el pasillo visual detectado en el Estudio de Impacto Ambiental se acopiará la tierra vegetal de la explotación susceptible de usar en la restauración, se dispondrá en forma de caballón y se revegetará con las especies protegidas afectadas de la zona y especies arbóreas de crecimiento rápido, de forma que constituyan pantallas visuales y así evitar las vistas directas de la cantera y de la instalación.

c) No existirán escombreras,

5º) Protección de la biocenosis

a) Las especies botánicas protegidas que se vean afectadas por la cantera deberán utilizarse para la revegetación, procurando que las condiciones de su nueva ubicación sean similares a las que tenían en la anterior.

b) Para lograr una integración paisajística de la explotación, se deberá revegetar con especies autóctonas los terrenos afectados; las especies a utilizar podrán ser las contempladas en el Estudio de Impacto Ambiental.

6º) Protección de la atmósfera

a) En el transporte de materiales, se deberá reducir la velocidad de circulación de los vehículos en las pistas de tierra, para evitar la producción de polvo.

b) La maquinaria de perforación deberá estar dotada de captadores de polvo o cualquier otro sistema que evite la contaminación por polvo.

c) La empresa deberá solicitar las autorizaciones reglamentarias relacionadas con la protección del ambiente atmosférico al ser una actividad del grupo B, tal y como

recoge la Orden de 18 de octubre de 1.976 y el Anexo II del Decreto 833/1975 de 6 de febrero, que desarrolla la Ley de 22 de Diciembre de 1972, de Protección del Ambiente Atmosférico.

7º) Residuos

a) Al ser una actividad productora de residuos, estará sujeta a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de residuos.

b) No existirán escombreras, los acopios temporales de residuos no podrán tener una duración superior a 3 meses y el volumen máximo a acopiar será de 3.000 m³.

c) Deberá presentar contrato de retirada de residuos por parte de empresa gestora.

Consejería de Trabajo y Política Social

5177 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. Exp. 18/02.

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 19-04-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

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 14 de mayo de 2002.—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.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

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

Artículo 2. 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 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de marzo de 2002, al 28 de febrero de 2004. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2002, 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.

Artículo 5. 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.

CAPÍTULO III**REGIMEN DE TRABAJO****Artículo 6. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. 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 tengan 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 7. Horas Extraordinarias.

El empresario de acuerdo con las necesidades objetivas de la empresa podrá requerir la realización de horas extraordinarias y podrá compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 8. 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 personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo,

tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán de acuerdo con los días trabajados.

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.

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.

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

Artículo 10. Excedencias.

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su inicio. Debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y deseara incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 11. Salario base.

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

Artículo 12. Antigüedad.

El premio de antigüedad queda suprimido, si bien para las trabajadoras que venían percibiendo ese premio con anterioridad al 2.001, percibirán un plus fijo de permanencia de 45.08 euros mensuales.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

Artículo 13. Plus de Asistencia.

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará por jornada normal efectivamente trabajada.

Artículo 14. Plus 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, se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

Su cuantía se determina en el anexo salarial adjunto.

Artículo 15. Pagas 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 16. Prendas de trabajo.

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

- Una bata al año.
- 50 pares de guantes mensuales.

CAPÍTULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 17. 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 18. 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 19. 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 20. 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 propios 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 21. 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 22. 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 23. Sanciones máximas.

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: 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 24. 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.

CAPÍTULO VI

MEJORA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Artículo 25. 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:

6.010.12 EUROS en 2002 y 2003 para el supuesto de muerte.

9.015.18 EUROS en 2002 y 2003 para el supuesto de invalidez permanente absoluta.

CAPÍTULO VII CONTRATACIÓN.-

Artículo. 26 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 Insero.

CAPÍTULO VIII ACCION SINDICAL.-

Artículo 27. 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.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES VARIAS.-

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 33. Tabla salarial para el año 2.002

PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO Y LIMPIEZA

CATEGORIA	SALARIO	PLUS	ASISTENCIA	PLUS
	BASE	PERMANENCIA		TRANSPORTE
	MES	MES	DIA EFECTIVO	DIA EFECTIVO
AUXILIAR HOGAR	591,39	45,08	1,49	2,49
AUXILIAR LIMPIEZA	591,39	45,08	1,49	2,49
AYUDANTE AUXILIAR	512,52	45,08	1,49	2,49
ENCARGADO	709,65	45,08	1,49	2,49
	MES		MES	DIA EFECTIVO
ASISTENTA SOCIAL	750,66		36,05	2,32

PERSONAL DE COCINA Y LAVANDERIA

	MES	MES	DIA	DIA
			EFECTIVO	EFECTIVO
COCINERO/A	591,39	45,08	1,49	2,49
AYUDANTE COCINA	512,52	45,08	1,49	2,49
AUX LAVANDERIA	591,39	45,08	1,49	2,49

PERSONAL ADMINISTRATIVO

	MES	MES	DIA	DIA
			EFECTIVO	EFECTIVO
DIRECTOR GERENTE	795,35	45,08	1,49	2,49
ADMINISTRATIVO	591,39	45,08	1,49	2,49
AUX ADMITIVO	512,52	45,08	1,49	2,49

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 y como Asesor Elvira García Vicente.

Molina a 19 de Abril de 2002.