

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

**8675 Resolución de 3 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.A.L. Expediente 15/04.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de AYUDA A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA, S.A.L., (Código de Convenio número 3001742) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 10-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia, 3 de junio de 2004.—El Director General de Trabajo.—Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

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

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 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 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 2004, al 28 de febrero de 2006. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2004, 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 periodos anuales, excepto los conceptos económicos que serán negociados por las partes anualmente.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN

#### Artículo 6. Empleo

##### *Contrato eventual.*

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 doce meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

##### *Contrato de obra o servicio determinado.*

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 Inserso.

##### *Contrato en prácticas.*

La duración del contrato no puede tener una duración inferior a seis meses ni exceder de veinticuatro meses.

Si el contrato se concierta por tiempo inferior a dos años las partes pueden acordar hasta dos prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato de dos años.

La retribución será del 60% durante el primer año y el 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

##### *Contratos formativos.-*

Para lograr la adquisición de la formación teórica y practica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado se podrán realizar contratos para la formación

La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni podrá exceder de dos años.

La retribución será la establecida por el ET para este tipo de contrato.

#### *Contrato a tiempo parcial.*

Se considera contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato deberá ser formalizado necesariamente por escrito y en modelo oficial debiendo de constar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año así como su distribución de horario.

La duración de este contrato puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida.

Cuando por 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.

#### *Contrato de relevo.*

Podrán celebrarse contratos de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que al reducir su jornada celebra un contrato a tiempo parcial y accede a la jubilación parcial.

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

Se establece la posibilidad de estipular un periodo de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Este pacto se realizará por escrito y su duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de trabajadores.

## CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE TRABAJO

### **Artículo 8. 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.

Se entiende por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

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 mediaran 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 podrá controlar tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador. Asimismo la empresa puede verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, si este lo alega para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal médico.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral que tendrá expuesto en un lugar visible del centro de trabajo con los horarios y que podrá ser revisable por la empresa trimestralmente o cuando las condiciones del trabajo así lo requieran.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de horario a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración.

Este tiempo no se considera de trabajo efectivo, aunque se trata de un tiempo retribuido no se computa como trabajo efectivo.

Se establece entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar 12 horas. No obstante para las jornadas especiales, pueden establecerse diferentes periodos de descanso.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible realizar una única interrupción en dicha jornada diaria.

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 cualquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán establecidas según las 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.

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.

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

#### **Artículo 9. Descanso Semanal.**

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso ininterrumpido 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 10 . 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 periodo 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.

En cuanto a las posibles incidencias durante el periodo de vacaciones. Iniciado el descanso puede ocurrir diferentes supuestos que alteren su disfrute, como la I.T. no interrumpiéndose el computo de vacaciones ni es conmutable por nuevos periodos.

### CAPÍTULO V

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### **Artículo 11. Salario base.**

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

#### **Artículo 12. 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 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 10 de la noche y las 6 de la mañana se consideran trabajo nocturno .

#### **Artículo 15. Plus de Antigüedad.**

El premio de antigüedad queda suprimido, si bien para las trabajadoras que venían percibiendo ese premio con anterioridad al 2001, percibirán un plus fijo de permanencia de 47,97 euros mensuales.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

#### **Artículo 16. Gastos de desplazamiento.-.**

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 17. 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.

#### **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. Días festivos.**

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

#### **Artículo 20. 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 21. 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) El tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- c) Dos días en casos de nacimiento de hijo.
- d) Dos días por enfermedad grave o accidentes de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, (la relación familiar se entienda hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- e) Dos días por hospitalización de los anteriores (la relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- f) Dos días por fallecimiento de los anteriores (la relación familiar se entiende hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).
- g) Una hora diaria de lactancia dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses para hijos menos de nueve meses.
- h) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) Cumplimiento de deber público de carácter irrenunciable y personal.

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 periodo 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 periodo 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 este Convenio, estaremos a lo dispuesto y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 22. 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 desease 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 cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

## CAPÍTULO VII

## MEJORA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

**Artículo 23. 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 VIII

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 24. 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 25. 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 26. 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 27. 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 periodo de treinta días.

2.- Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo 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 28. 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 periodo 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, destrozarse 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 originar frecuentes riñas y pependencias 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 29. 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 30. 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 IX

### ACCIÓN SINDICAL

#### **Artículo 32. 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 X

### DISPOSICIONES VARIAS

#### **Artículo 33. 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 34. 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 35. 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 36. 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.<sup>a</sup> Cruz Baeza Meseguer.

Representante de la empresa:

Rosa María Jiménez Gómez.

## Artículo 37. Tabla salarial para el año 2004.

## PERSONAL DE AYUDA A DOMICILIO Y LIMPIEZA

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ANTIGUEDAD	PLUS ASISTENCIA	GTOS. DE DESPLAZAMIENTO
	MES	MES	DÍA EFECTIVO	DÍA EFECTIVO
AUXILIAR HOGAR	629.22	47.97	1,59	2,65
AUXILIAR LIMPIEZA	629.22	47.97	1,59	2,65
AYUDANTE AUXILIAR	545.30	47.97	1,59	2,65
ENCARGADO	755.04	47.97	1,59	2,65
ASISTENTA SOCIAL	798.67	38.35		2,50

## PERSONAL DE LAVANDERÍA

	MES	MES	DÍA EFECTIVO	DÍA EFECTIVO
AUX LAVANDERÍA	629.22	47.97	1,59	2,65

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

	MES	MES	DÍA EFECTIVO	DÍA EFECTIVO
DIRECTOR GERENTE	846.22	47.97	1,59	2,65
ADMINISTRATIVO	629.22	47.97	1,59	2,65
AUX. ADMITIVO.	545.30	47,97	1,59	2,65

En prueba de conformidad, firman las partes de Molina de Segura.—Por la empresa, Rosa María Jiménez Gómez.—Por el Comité de Empresa, María Cruz Baeza Meseguer.—Como Asesor, Elvira García Vicente.

Molina de Segura, 10 de mayo de 2004.

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

**8682 Orden de 1 de junio de 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, por la que se regula el procedimiento de selección de una institución sin fin de lucro para la prestación de un servicio de orientación a familias en situación de crisis.**

El artículo 11 de la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia establece que los servicios sociales especializados en el sector de familia e infancia realizarán actuaciones tendentes a la protección, promoción de los menores y familias y a la estabilización de la estructura familiar; para alcanzar tales fines, se desarrollarán, entre otros programas de intervención familiar y de mediación familiar e intergeneracional.

El artículo tercero del Decreto número 75/2003, de 11 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, atribuye a la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, entre otras funciones, la elaboración, seguimiento y evaluación de Planes y Programas relacionados con la Familia y Menor.

En el ejercicio de estas competencias se ha venido apreciando la existencia de determinados conflictos familiares que surgen derivados de las propias funciones que debe desempeñar la familia, o bien relacionados con su ciclo vital.

Dichos conflictos que en principio aparecen como crisis puntuales, pueden llegar a cronificarse produciendo consecuencias no deseables en la propia unidad familiar, en su estructura y en cada uno de sus miembros.