

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2791 Resolución de 22 de marzo de 2016, 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 de 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; número de expediente 30/01/0024/2016; denominado Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L.; código de convenio n.º 30001742011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 19/02/2016, 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, 23 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CONVENIO COLECTIVO DE AYUDA

A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA, S.L.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.L.L., y a sus trabajadores. Comprendiendo las tareas de servicio de ayuda a domicilio y servicio de limpieza.

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.L.L. prestara sus servicios en aquellos.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de dos años, desde el 1 de marzo de 2016, al 28 de febrero de 2018. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2016, 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.

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 de trabajo eventual por circunstancias de la producción.-

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contrato de Obra o Servicio Determinado.-

A los efectos establecidos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con la sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado los siguientes:

- Los trabajos de ayuda a domicilio vinculados a la contrata del Ayuntamiento de Molina de Segura u otros ayuntamientos de otros municipios si la empresa prestara sus servicios, incluidas sus posibles prórrogas.

- Los trabajos o servicios de limpieza, cuando éstos se vinculen a la rescisión del contrato mercantil.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra servicio, respetando los límites máximos establecidos por el artículo 15.1.a del ET, pudiéndose ampliar hasta 12 meses más.

Contrato en Prácticas.-

El objeto de esta modalidad de contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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

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.

El contrato se extingue por la expiración del tiempo válidamente convenido, previa denuncia o comunicación de la empresa.

Estos contratos están excluidos expresamente de la indemnización prevista para la extinción de otros contratos temporales.

A la terminación de este contrato el empresario debe expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de la contratación.

Contratos para la formación y el aprendizaje.-

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el SEPE.

El periodo de prueba debe estar a lo dispuesto con carácter general.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este convenio, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la retribución prevista por este convenio para el puesto desempeñado por el trabajador en formación.

Contrato a tiempo parcial.-

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado 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.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

- El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución. Debido a las necesidades de acoplamiento horaria que tiene la empresa para sus trabajadores se establece que 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 se podrán efectuar dos interrupciones en dicha jornada diaria.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. ET.

- Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas.

- El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

- Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato..

- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

- El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

-La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 de esta Ley.

-Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

-Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

- El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del ET.

- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

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 1.752 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 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 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 cualquiera otros 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 junio y el 30 de septiembre, 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.

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.

El inicio 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 el artículo 48.4 y 48.4 bis 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 corresponde.

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. Plus de asistencia.

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo para los grupos profesionales indicados en la tabla salarial anexa y que se pagará por jornada normal efectivamente trabajada.

Artículo. 14. Plus Convenio.

Con la finalidad de retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de un mejor servicio, se pacta un plus convenio, y que se pagara por jornada efectivamente trabajada, cuya cuantía se establece en el anexo salarial adjunto.

Artículo 15. 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 16. 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 17. Plus de 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 55,41 euros mensuales.

Este plus no será absorbible ni revisable en el futuro.

Artículo 18. Gastos de locomoción.

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 19. 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 20. Días festivos.

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

Artículo 21. Anticipos.

La empresa abonará al trabajador que lo solicite, sin que llegue el día señalado para el pago de la nomina, 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 publico 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 2016 hasta 2018 para el supuesto de muerte.

15.025,30 euros en 2016 y hasta 2018 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.- 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 28. 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.

Artículo 29. 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 a los beneficiarios o a 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.

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

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.

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 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) (BLORM 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 la legislación laboral vigente y en especial el R.D.L 2/2015, de 23 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Tabla Salarial para el año 2016

	Salario Base	Plus Antigüedad	Plus Asistencia	P. Convenio
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
GRUPO OPERARIOS				
Auxiliar Hogar	755,77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Auxiliar Limpieza	755,77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Ayudante auxiliar	655,34 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
GRUPO TECNICO				
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
Asistente Social	958,68 €			3,17 €
GRUPO ADMINISTRATIVO				
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
Administrativo	755,77 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €
Aux. Administrativo	655,34 €	56,51 €	2,07 €	3,17 €

Artículo 42. 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.

Por la representación de la empresa:

Los miembros del Consejo de Administración, Presidenta, Secretaria y Vocal.

Por la representación de los trabajadores:

Los Delegados de Personal

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 Rosauero Ruiz (UGT) Firmado.:

Representante de la empresa:

Consuelo Rosauero Ruiz – Presidenta - Firmado.:

Adela Gallardo Carrillo – Secretaria - Firmado.:

Isabel Benavente Alvarado – Vocal - Firmado: