

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

10568 Resolución de 28 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, 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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110013; denominación, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L.; código de convenio, 30001742011992; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 22/05/2012, 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, 28 de junio de 2012.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

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 2012, al 28 de febrero de 2014. Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de marzo de 2012, 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

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, podrá ser de hasta doce meses en un periodo de dieciocho meses.

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.-

Además se podrán realizar contratos por obra, para la realización del servicio de ayuda a domicilio, vinculado a la contrata del Ayuntamiento de Molina de Segura, adjudicada por tiempo cierto, así como otras contratas que pudiera concertar con otros Ayuntamientos incluida sus posibles prórrogas. Terminado el contrato o periodo de adjudicación, finalizará la relación laboral nacida por esta causa.

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.

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 veintiuno (podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) 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 practicas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d de la Ley 53/2006).

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del "Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje".

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

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 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 ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su distribución de horario.

La duración de este contrato puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permite la utilización de esta modalidad de contratación.

La jornada diaria puede realizarse de forma continuada o partida.

En aquellos contratos que la empresa realice a tiempo parcial de duración indefinida la empresa podrá pactar la realización de horas complementarias, como horas adicionales a las horas ordinarias pactadas en el contrato, conforme al régimen jurídico establecido en la ley.

Artículo 7. Periodo de prueba.-

Las partes pueden acordar el establecimiento de un periodo a modo de prueba del contrato de trabajo en el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin preaviso, sin alegación de causa alguna y sin entrega de indemnización.

Este pacto se realizará por escrito y su duración no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados: 6 meses.
- Para los demás trabajadores: 2 meses.

En el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores la duración del periodo de prueba será de un año.

Capítulo IV

Régimen de trabajo

Artículo 8. 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 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 interrumpido 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 un calendario laboral que entregará a cada trabajador, pudiendo ser este modificado en función de las necesidades de la empresa.

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.

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.

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.

Artículo 9. 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 10. 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 fijaran entre el comité de empresa, delegados de personal y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 1 de mayo de cada año.

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

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

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

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

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

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 cómputo 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. 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 14. 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 15. 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 16. 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 17. 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 0.20 € por kilómetro.

Artículo 18. 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 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 disfrutados 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 público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional u periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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 23. 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 cuatro meses 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 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 ó accidente no laboral:

12.020,24 EUROS en 2011 hasta 2014 para el supuesto de muerte.

15.025,30 EUROS en 2011 y hasta 2014 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.

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

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 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 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. 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 35. 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 36. 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 37. 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 38. Comisión Paritaria.-

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, uno designado por la empresa y tres designados en representación de los trabajadores. Tendrán las funciones asignadas expresamente por la normativa legal vigente siendo las mas relevantes las referidas a:

-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

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).

Esta comisión se reunirá cuantas veces sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

La Comisión Paritaria está formada por:

Representante de los trabajadores:

Concepción Aroca Murcia

Asunción Rosauero Ruiz

María Dolores Martínez Hernández.

Representante de la empresa:

Adela Gallardo Carrillo.

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

La resolución de cualquier tipo de discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores se ajustará al procedimiento seguido en dicho artículo. Así como en lo dispuesto en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales den la Región de Murcia (ASECMUR-II).

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 1/1995, de 24 de Marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones establecidas por normas posteriores.

Artículo 41. Tabla salarial para el año 2.012

	Salario Base	Plus Antigüedad	Plus Asistencia	P. Convenio
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
CATEGORIA				
Auxiliar Hogar	730 €	55.41 €	2 €	3,06 €
Auxiliar Limpieza	730 €	55.41 €	2 €	3,06 €
Ayudante auxiliar	633 €	55.41 €	2 €	3,06 €
Encargado	900 €	55.41 €	2 €	3,06 €
	Mes		Mes	
Asistente Social	926 €			3,06 €
	Personal Administrativo			
	Mes	Mes	Día efectivo	Día efectivo
Director Gerente	982 €	55.41 €	2 €	3,06 €
Administrativo	730 €	55.41 €	2 €	3,06 €
Aux. Administrativo	633 €	55.41 €	2 €	3,06 €

En prueba de conformidad, firman las partes