

I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Política Territorial y Obras Públicas

3466 RESOLUCIÓN del Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda por la que se somete a información pública la solicitud de construcción/instalación en suelo no urbanizable en el término municipal de: Santomera.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Régimen de Suelo y Ordenación Urbana, de 26 de junio de 1992, se somete a información pública la documentación presentada en esta Dirección General relativa al expediente que se relaciona a continuación:

Expte.: 357/96. Construcción de vivienda familiar en paraje de los Martillos. Santomera. Promovido por don José Cremades Botella.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días hábiles para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en el Servicio de Urbanismo, sito en Plaza Santoña, Murcia.

Murcia a 24 de enero de 1997.— El Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda, **Rafael Amat Tuduri**.

3128 RESOLUCIÓN del Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda por la que se somete a información pública la solicitud de construcción/instalación en suelo no urbanizable en el término municipal de: Lorca.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Régimen de Suelo y Ordenación Urbana, de 26 de junio de 1992, se somete a información pública la documentación presentada en esta Dirección General relativa al expediente que se relaciona a continuación:

Expte.: 216/96. Construcción de vivienda familiar y almacén en diputación de Cazalla. Lorca. Promovido por don Francisco Blázquez Sánchez.

El citado expediente estará expuesto al público durante el plazo de veinte días hábiles para que puedan formularse las alegaciones que se estimen convenientes, en el Servicio de Urbanismo, sito en Plaza Santoña, Murcia.

Murcia a 24 de enero de 1997.— El Director General de Ordenación del Territorio y Vivienda, **Rafael Amat Tuduri**.

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

3467 Convenio Colectivo de Trabajo para Residencia de Ancianos San José y San Enrique de Cieza. Expediente 5/97.

Visto el expediente de Convenio colectivo de trabajo para Residencia de Ancianos San José y San Enrique de Cieza, de ámbito de empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo con fecha 31-12-96, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12-2-97 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95, por la que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 12 de febrero de 1997.—El Director General de Trabajo, **Federico Hernández Pérez**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA RESIDENCIA DE ANCIANOS "SAN JOSÉ Y SAN ENRIQUE" DE CIEZA Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral que prestan sus servicios en la Residencia de Ancianos San José y San Enrique Cieza (Murcia).

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo al uno de enero de 1997.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1997, no obstante, se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no se formule denuncia por cualquier-

ra de las partes, con anterioridad al uno de diciembre de cada año.

Para el caso que se produzca la prórroga automática anteriormente indicada, todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio experimentarán un incremento porcentual equivalente al incremento del I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística y con efecto de uno de enero del año correspondiente.

La concreción de las Tablas Salariales y demás conceptos económicos resultantes de la aplicación del I.P.C. indicado, corresponderá a la Comisión paritaria, que se habrá de reunir a tal efecto en el plazo máximo de 15 días después de la publicación del citado índice.

Artículo 3.- Comisión paritaria.

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria formada por los cinco miembros del Comité de Empresa y por cinco representantes designados por la Empresa, y cuyas funciones consistirán en velar por el fiel cumplimiento del presente Convenio, su interpretación y cualquier otra de las funciones contempladas en el resto de los preceptos del presente Convenio.

Esta Comisión habrá de reunirse como mínimo, con una periodicidad de tres meses, y siempre que lo soliciten al menos tres miembros de la misma.

Artículo 4.- Jornada laboral.

La jornada laboral sera de cuarenta horas semanales ya sea en jornada partida o continuada, se podrá fraccionar en un máximo de dos periodos, sin que ninguno sea inferior a dos horas.

Artículo 5.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración sera de treinta días naturales y continuados y estarán retribuidos según el promedio salarial devengado por cada trabajador en los tres meses anteriores a su inicio. Se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante lo anterior cuando exista mutuo acuerdo trabajador y empresa, su disfrute se podrá fraccionar en dos periodos de quince días durante los mismos meses antes indicados.

Con independencia de lo anterior todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de cinco días continuados de libranza en Navidad, disfrutables en periodo de 24 de diciembre a 10 de enero; y de otros cinco días continuados en Semana Santa disfrutados en el periodo de Lunes Santo al domingo siguiente al de Resurrección.

En relación con lo expuesto, los días concretos de disfrute se establecerán por mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal por la causa que fuere suspenderá el periodo vacacional reanudándose éste hasta su finalización al día siguiente del alta médica y ello, siempre que no se supere el año natural, en cuyo caso el periodo vacacional se considerará extinguido el 31 de diciembre.

Artículo 6.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a seis años; siempre que la excedencia no supere los cinco años de duración, el trabajador tendrá garantizado la reserva de su puesto de trabajo, en las mismas condiciones, de todo tipo, existentes antes de iniciar dicha excedencia.

El trabajador tendrá derecho también a cuantas excedencias solicite, siempre que haya permanecido, con anterioridad al inicio de cada una, al menos, un año prestando servicios en la Empresa. A estos efectos se entenderá como periodo de prestación de servicios los que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

Las excedencias serán siempre solicitadas por escrito con una antelación de quince días a la fecha de su inicio, salvo urgente necesidad que habrá que acreditarse por el trabajador. Asimismo la Empresa, habrá de contestar por escrito en el plazo máximo de 5 días desde la fecha de la solicitud. En caso de no recibir contestación en dicho plazo el trabajador podrá considerar estimada la solicitud, sin que una denegación posterior de la Empresa pueda en ningún caso desvirtuar la previa estimación.

El trabajador por su parte habrá de notificar por escrito a la Empresa su reingreso al menos con quince días de antelación a la fecha de finalización de dicha excedencia.

No obstante, el trabajador podrá solicitar su reingreso aun cuando no haya finalizado su periodo solicitado de excedencia y sea cual sea el tiempo que reste para dicha finalización. Si bien en este caso sera potestad de la Empresa la concesión del reingreso; aun cuando en caso de concederse constituirá causa de rescisión del contrato de interinidad que vincula a la Empresa con el trabajador sustituto del excedente. Durante el periodo que dure la excedencia el trabajador no tendrá derecho a retribución alguna, ni dicho periodo se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 7 Excedencias forzosas.

Las excedencias forzosas darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, y se concederá en los siguientes puestos:

- a) Designación o elección para un cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Realización del servicio militar o prestación social sustitutoria.

El reingreso habrá de ser solicitado por el trabajador durante el periodo comprendido entre el día siguiente al de la finalización de la excedencia y el último día del mes siguiente; y la incorporación se producirá en el día elegido por el trabajador y consignado en su solicitud de reincorporación, habiendo de estar comprendido en el periodo anteriormente indicado.

Artículo 8.- Excedencia especial por maternidad.

Los trabajadores de ambos sexos al nacimiento de cada uno de sus hijos o adopción legal, tendrán derecho a

una excedencia especial que tendrá una duración máxima de tres años, y comenzará:

a) en la mujer cuando finalice su descanso obligatorio por maternidad o en el momento de la adopción.

b) en el caso del padre en la fecha de nacimiento o de adopción.

La excedencia correspondiente al primer año se entiende como forzosa con todos los derechos que ésta tiene, pero a partir del primer año se extenderá como voluntaria con los derechos que ésta conlleva.

Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada por uno de los dos padres en el caso de que ambos trabajen en esta Empresa.

Artículo 9.- Licencias.

El trabajador, avisando con 48 horas de antelación, salvo en los casos de extrema urgencia o necesidad, justificándola y acreditándola debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por cualquiera de los motivos que a continuación se exponen.

a) veinte días en caso de matrimonio.

b) cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, o padres de ambos cónyuges. Y durante dos días en caso de hermanos de ambos cónyuges que convivan con el trabajador, siempre que no hayan otros familiares más cercanos (padres, hijos etc.) pudiéndose solicitar la ampliación de dicha licencia por el tiempo que fuera necesario pero sin derecho a retribución.

c) cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, o padres de ambos cónyuges. En el caso de hermanos la licencia será de dos días.

d) un día natural en caso de fallecimiento de tíos, abuelos, primos hermanos, nietos de ambos cónyuges.

e) tres días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, y cinco días si precisa intervención quirúrgica.

f) dos días naturales en caso de cambio de domicilio.

g) un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, así como de primera comunión o bautizo de un hijo.

h) el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público personal o profesional.

i) cuando el trabajador o hijos precisen asistencia o consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral, el Patronato le concederá sin pérdida de retribución el tiempo necesario para dicho efecto, debiéndose justificarse éste con un volante visado por el facultativo que le atendió.

j) para la mujer en gestación, cincuenta días naturales antes del parto y nueve semanas después, pudiéndose acumular dicho periodo de tiempo.

k) las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos periodos de media hora.

l) podrán disfrutar de seis días de libre disposición.

m) en los apartados b,c,d,e,g, la licencia se ampliará por dos días si hubiera necesidad de desplazamiento, con la justificación previa y de mutuo acuerdo con el Patronato, sin que ningún caso pueda exceder de tres días naturales.

Se podrá solicitar un permiso sin derecho a retribución no inferior a un mes ni superior a tres meses.

Artículo 10.- Retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y devengos establecidos, que perciba el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 11.- Salario base.

El salario base para todos los trabajadores afectados por este convenio es el que se especifica a continuación para cada categoría profesional (anexo 1).

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cantidad equivalente al salario base y antigüedad, que se prorratearán en las pagas ordinarias mensuales.

Paga de Productividad. Se abonará siempre que en el Patronato existan beneficios al cierre de cuentas en diciembre, superiores a cinco millones de pesetas, y se distribuirá de la siguiente forma:

- 50% Patronato .
- 50% Trabajadores.

El 50% de los trabajadores se abonará según el porcentaje de días efectivamente trabajados, computándose entre los mismos los periodos vacacionales y licencias. Este abono se efectuará en el primer trimestre del siguiente año.

Artículo 13.- Antigüedad.

Los trabajadores tienen derecho a percibir un complemento salarial en función del tiempo de permanencia en la Empresa. Este complemento consistirá en el abono mensual de un 5% del salario base por cada trienio de permanencia.

Cada trienio perfeccionado comenzará a devengarse a partir del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 14.- Movilidad funcional.

Cuando un trabajador por necesidades del servicio sea destinado a realizar un trabajo de superior categoría, se le retribuirá por los salarios que correspondan a su nueva categoría, durante el periodo que lo desarrolle, ce-

sando el percibimiento del incremento salarial en el momento que deje de realizar dichas funciones.

Si por necesidades perentorias e imprescindibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas de inferior categoría, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional comunicando ésto a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Solo podrán realizarse por razones de urgencias y necesidad imprescindible. Su realización será siempre voluntaria y se compensarán en cuantía equivalente al doble del valor de la hora ordinaria; o bien con tiempo de descanso (durante el mes siguiente al de su realización), equivaliendo al doble del tiempo de prestación extraordinaria.

A estos efectos el valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir el total de retribuciones anuales que correspondan al trabajador por el número de horas anuales que correspondan a su jornada laboral ordinaria.

Artículo 16.- Contratación.

La Empresa tendrá en cuenta en la medida de lo posible la antigüedad de los sustitutos.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Todo el personal que ingrese en la Empresa quedarán sometidos a un periodo de prueba, cuya duración será la siguiente:

- Personal Facultativo: dos meses.
- A.T.S./DUE : dos meses.
- Personal auxiliar tres meses.
- Resto de personal tres meses.

En el contrato de trabajo se le debe indicar el correspondiente periodo de prueba.

Artículo 18.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo para todos los casos se hacen siempre por escrito y por cuadruplicado, uno para la Empresa, otro para el Trabajador, otro para el organismo oficial correspondiente, y el último (copia básica) para entregar al Comité de Empresa.

La Empresa facilitará al trabajador que lo requiera copia del contrato antes de su formalización, disponiendo de un plazo de 24 horas para su estudio.

Artículo 19.- Finiquitos.

El documento por el cual el trabajador declara terminada su relación laboral con la Empresa, y satisfechos sus derechos económicos. La Empresa pondrá a disposición del trabajador este documento para su estudio durante tres días al menos.

Artículo 20.- Preavisos.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con 15 días de antelación.

La falta de preaviso establecido, facultará a la Empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real, por cada día que falte.

Artículo 21.- Desplazamiento de puesto de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades de servicio tengan que realizar viajes, desplazamientos percibirán una dieta de 2.000 pesetas por cada comida o cena realizada más 4.000 pesetas si hubiese de pernoctar fuera. Los gastos de locomoción serán sufragados por el Patronato, previa justificación.

Dichas cantidades a las que se hace referencia en este artículo tendrán la percepción extra salarial no sujeta a cotización de Seguridad Social.

Artículo 22.- Complemento por incapacidad temporal.

Todo trabajador que causare baja en el trabajo por accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, así como por maternidad, percibirá de la empresa la cantidades siguientes de su salario real, siendo a cargo de la empresa la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora o gestora durante la situación de I.L. y su salario real desde el primer día.

Por maternidad el 100%, por enfermedad común o accidente no laboral el 75% los dos primeros meses, y el resto de duración de la misma baja el 100%. Por accidente laboral o enfermedad profesional el 100%.

Artículo 23.- Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se acuerda que los trabajadores de 64 años de edad, que deseen acogerse a la Jubilación anticipada con el 100 % de la prestación siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente podrán hacerlo estando en este caso la Empresa obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1.194/85 del 17 de julio en sus artículos primero y segundo.

Artículo 24.- Jubilación a los 65 años.

Los trabajadores independientemente al grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia y de cotización en cuyo caso se precisa acuerdo con la Empresa, la obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento que se reúnan las mismas.

Artículo 25.- Reconocimientos médicos.

La Empresa, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, organizará un reconocimiento médico anual, realizándose éste, dentro de la jornada laboral.

Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la Empresa cuando existan condiciones adecuadas y así se acuerde entre el Patronato y los Representantes de los trabajadores. El coste de dicho reconocimiento correrá a cargo de la Empresa, y su realización requerirá el consentimiento del trabajador.

Artículo 26.- Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará el vestuario necesario a sus trabajadores para el desarrollo de su labor.

Artículo 27.- Régimen disciplinario.

1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves, según la graduación prevista en el presente artículo.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas son las que figuran en el apartado 2 del presente artículo.

2. Listado de faltas y sanciones.

A) FALTAS LEVES

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de 3 a 5 al mes.

B) FALTAS GRAVES.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 al mes.

4. Al abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) FALTAS MUY GRAVES

1. Dar a conocer el proceso patológico del residente, siempre que con ello se menoscabe su dignidad.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra u obra y abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, materias, etc. de los usuarios del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.

10. El alcoholismo y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el rendimiento del trabajador.

11. La reincidencia en la comisión de una falta grave aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

-Por faltas leves:

*Amonestación por escrito.

*Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

-Por faltas graves:

*Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

-Por faltas muy graves:

*Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

*Despido.

3. La imposición de cualquier sanción, requerirá la previa tramitación del Expediente disciplinario, según el siguiente procedimiento.

El Expediente se iniciará mediante la formulación de un pliego de cargos, en el que se hará constar los hechos, la presunta infracción y la sanción que se pretende imponer. De este pliego se dará traslado al interesado, al Comité de Empresa y, para el caso de que el imputado sea representante de los trabajadores también al sindicato por el que haya resultado elegido; quienes podrán formular, en el plazo de diez días y por escrito las alegaciones que estimen convenientes respecto al indicado pliego y proponer las pruebas oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Una vez practicadas las pruebas propuestas, se

dará vista al expediente a las partes citadas anteriormente para que en plazo de diez días formulen las alegaciones que estimen oportunas. Una vez cumplido el anterior trámite y practicadas las pruebas propuestas, la Empresa emitirá la resolución pertinente, que nunca podrá contener una sanción más gravosa que la prevista en el pliego de cargos.

La tramitación del Expediente, en ningún caso podrá durar más de treinta días. De superar este tiempo se atenderá caducada la infracción, siempre que no haya mediado culpa del trabajador.

4) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días. Se establecen idénticos plazos para la prescripción de las sanciones.

En todo caso, las faltas cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los seis meses de su comisión, aun que no haya mediado conocimiento de la empresa.

La prescripción de las faltas se interrumpirá por la notificación a las partes del pliego de cargos.

El inicio del cómputo de prescripción de las faltas se computará a partir de la realización de los hechos imputados.

Artículo 28.- Vacantes.

Los trabajadores de esta Empresa tendrán preferencia absoluta respecto a cualquier trabajador de nuevo ingreso, para ocupar las vacantes de superior categoría, a la que se ostente, siempre que se esté en posesión de la titulación necesaria. Entre los trabajadores de la propia Empresa, tendrá preferencia el que ostente, en el momento de provisión de vacantes, un puesto de trabajo de superior categoría al resto. En el supuesto de que exista más de un trabajador en las mismas circunstancias tendrá preferencia el de mayor antigüedad; y de persistir la igualdad de condiciones, la provisión se realizará por sorteo público, que será fiscalizado, al menos, por tres miembros del Comité de Empresa.

Artículo 29.- Seguridad y salud laboral.

El personal tiene derecho a una protección íntegra de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Salud Laboral, vigentes o delegados/as de Seguridad.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en su centro de trabajo así como a facilitar la partici-

pación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación práctica en esta materia de los trabajadores que contrata o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, el personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada Laboral.

La formulación de la política de Salud laboral en una Empresa partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos mas significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 30.- Descanso laboral.

Se procurará que la mayor parte del personal disfrute de su día y medio de descanso en sábado y domingo. Si este descanso coincidiera con uno de los días festivos del año la Empresa tendrá que dar otro día de descanso. (Este día será de mutuo acuerdo entre Patronato y Comité de Empresa).

Los trabajadores tendrán derecho a veinticinco minutos de descanso diario, por turnos.

Artículo 31.- Turno de noches.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana percibirán un complemento del 25% del salario base.

Cuando sea contratado exclusivamente para este horario, se entenderá que es jornada normal y no percibirá el 25%.

Artículo 32.- Acción sindical.

Los representantes de los trabajadores legalmente elegidos bien sean delegados de personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y obligaciones reconocidos en la legislación vigente.

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité disfrutarán de 25 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

En Cieza a 14 de enero de 1997.—Por la Empresa, El Presidente del Patronato, Mariano Marín-Blázquez García-Gutiérrez.— Por el Comité de Empresa, El Presidente, Pascual Milanés Riquelme.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.997

CATEGORIA PROFESIONAL	PESETAS/DIA	PESETAS/MES
Personal técnico y sanitario		
Director-Gerente	7.400'00	222.000
Médico	7.319'52	219.586
Personal Auxiliar Sanitario		
Asistente Social	6.294'41	188.833
ATS/DUE	3.705'00	111.190
Fisioterapeuta	3.705'00	111.190
Personal subalterno sanitario		
Auxiliares de Enfermería	3.420'00	102.600
Cuidadores	3.372'80	101.185
Personal Administrativo		
Oficial 1ª Administrativo	4.885'78	146.574
Auxiliar Administrativo	3.372'83	101.185
Recepcionista/Telefonista	3.372'83	101.185
Personal obrero cualificado y sin cualificar		
Cocinero	3.435'41	103.063
Fregadora y Limpiadora	3.372'83	101.185
Lavanderas, Costureras y Planchadoras	3.372'83	101.185
Ayudante de Oficio	3.348'49	100.455
Ordenanza	2.862'60	85.878
Aprendiz	1.521'52	45.646