

Si alguna de las inversiones no pudiera realizarse en su totalidad, ni utilizarse los remanentes en otros proyectos alternativos, como los indicados en el artículo segundo del presente Convenio, y la cantidad satisfecha al Ayuntamiento fuera superior al valor de lo realizado y pagado, aquél reintegrará a la Tesorería Regional dicha diferencia.

XI. Jurisdicción competente

En el supuesto de controversias que no hubieran podido solventarse en la Comisión Mixta, o para el caso de que una de las partes incumpla con las obligaciones derivadas del presente Convenio, la Jurisdicción competente para el conocimiento de tales cuestiones será

la Contencioso-Administrativo, dada la naturaleza administrativa del presente Convenio.

Y, en prueba de su conformidad, las partes que intervienen firman el presente documento con sus anexos por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha al comienzo indicados.

Por la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente. Firmado: Antonio Cerdá Cerdá.

Por el Ayuntamiento de Cieza. Firmado: Francisco Martínez Rojas».

Murcia, a 6 de marzo de 2003.—El Secretario General, **José Fernández López**.

ANEXO I

Dotaciones Ayuntamiento de Cieza por partidas presupuestarias

Euros

AYUNTAMIENTO	PROYECTOS EN MATERIA DE	COSTE TOTAL	SUBVENCION FEDER	FONDOS AYUNTAMIENTO	%SUB.	PARTIDA PPTO.CA. 03
CIEZA	Medida 3.1 Abastecimiento de agua.					
	· Abastecimiento al casco urbano y depósito.	485.100,00	315.315,00	169.785,00	65	17.07.441B.760
	TOTAL	485.100,00	315.315,00	169.785,00	65	17.07.441B.760

Consejería de Trabajo y Política Social

3671 Convenio colectivo de trabajo para residencia de ancianos San José y San Enrique, expediente 3/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Residencia de Ancianos San José y San Enrique (código de convenio número 3001722) de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 13-02-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 28-02-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

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

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

Murcia, 6 de marzo de 2003.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio colectivo de la Residencia de Ancianos San José y San Enrique y de sus trabajadores

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Ambito de aplicación.

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

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día 1 de Enero de 2003, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Su vigencia será de tres años, hasta el 31 de diciembre del año 2005, no obstante, al final de su vigencia, se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no se formule denuncia por cualquiera 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.

No obstante lo anterior los conceptos económicos referentes a salario base y complemento por antigüedad para el año dos mil tres experimentarán un incremento porcentual equivalente al incremento del I.P.C. referente al año dos mil dos más un 1% de dicho IPC.

Con respecto al año dos mil cuatro el incremento afectará al salario base y complemento de garantía personal y será el equivalente al incremento del I.P.C. para el año dos mil tres más un 1% del IPC.

Por último y con respecto al año dos mil cinco el incremento afectará al salario base y complemento de garantía personal y será el equivalente al incremento del I.P.C. para el año dos mil cuatro más 0,5% del IPC. No obstante lo anterior, la comisión paritaria se reunirá en el último trimestre del año dos mil cuatro a fin de examinar la posibilidad de que la subida para el año dos mil cinco sea superior a la inicialmente prevista en este párrafo.

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.

CAPÍTULO II

Artículo 4.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio a lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 5.- 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, cesando de percibir el 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 esto a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Artículo 6.- Vacantes.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial indefinidos tendrán prioridad para ocupar los puestos vacantes de jornada completa. Para la ocupación de dichos puestos se tendrán en cuenta, la capacidad y aptitud laboral del trabajador a tiempo parcial, la antigüedad del mismo, los trabajos desarrollados con la misma categoría del puesto vacante, así como las situaciones familiares del trabajador.

Artículo 7.- Periodo de prueba.

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

- Personal Facultativo..... dos meses
- Personal Auxiliar.....45 días laborales
- Resto Personal..... 30 días laborales

En el contrato de trabajo se indicará el correspondiente periodo de prueba.

Artículo 8.- Contratos de trabajo.

1.- Los contratos de trabajo que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contado a partir de que se produzcan dichas circunstancias. Si se suscribe por un periodo inferior podrán prorrogarse hasta el periodo máximo.

Como consecuencia del número de trabajadores de la plantilla de la empresa y los días de vacaciones, permisos y libranza pactados en el presente convenio, así como la actividad de la empresa que debe tener cubiertos todos los servicios durante todo el año, se podrá utilizar esta modalidad de contratación temporal cuando se produzca una acumulación de tareas o exceso de trabajo por déficit de plantilla motivada por el disfrute de vacaciones, permisos, libranzas, etc. de los trabajadores fijos. Entendiendo que no constituye interinidad por no atender a ningún trabajador en concreto, sino a aspectos cuantitativos del trabajo. Cuando se contrate por esta causa deberá hacerse constar expresamente en el contrato de trabajo. Asimismo, tendrá la duración máxima prevista en el apartado anterior.

2.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa, atendiendo a la proporcionalidad del tiempo trabajado, en la normativa vigente.

3.- Para los contratos interinos o de sustitución se estará a lo que dice la Ley en cada momento.

4.- Fomento de la contratación indefinida:

De conformidad con lo dispuesto en la Legislación vigente, los contratos de duración determinada o

temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida, previstos en dicha legislación. El régimen jurídico del contrato de trabajo resultante de la conversión o contratación y los derechos y deberes que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Legislación vigente y demás normas de aplicación.

Los contratos de trabajo indefinidos o la conversión en indefinidos de los contratos temporales se formularán 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 9.- Finiquitos.

Es 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 10.- 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, en los contratos superiores a un año.

El empresario deberá notificar al trabajador su baja por escrito con acuse de dicha petición al menos con 15 días de antelación en los contratos superiores a un año.

Artículo 11.- Desplazamiento de puesto de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar viajes y desplazamientos percibirán una dieta de 12 Euros por cada comida o cena realizada más 24 Euros 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 12.- 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 y riesgo durante el embarazo, percibirá de la empresa las cantidades siguientes de su salario real, siendo de cargo de la empresa la diferencia entre lo abonado por la entidad aseguradora o gestora durante la situación de Incapacidad Laboral y su salario real desde el primer día.

Por maternidad y riesgo durante el embarazo el 100%, por enfermedad común o accidente no laboral el 100% los cinco primeros días de duración de la baja, y a partir del sexto día el 75% durante los dos primeros meses, y el resto de duración de la misma baja el 100%. Por accidente laboral o enfermedad profesional el 100%.

La segunda baja por enfermedad común del mismo trabajador recibirá el 100% los cinco primeros días de duración de la baja y a partir del sexto día el 75% durante los cuatro primeros meses y el resto de duración de la misma baja el 100%. La tercera y siguientes bajas por enfermedad común el trabajador recibirá el 100% los cinco primeros días de duración de la baja y a partir del sexto día el 75% durante los seis primeros meses y el resto de duración de la misma baja el 100%. Todo ello referido a un periodo de 12 meses desde la primera baja por enfermedad.

CAPÍTULO IV

Artículo 13.- Formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia Empresa u otros organismos, para lo cual la empresa estará obligada en caso de trabajo a turno a ocuparle en el que le permita realizar sus estudios, y de permisos retribuidos para la realización de exámenes.

CAPÍTULO V

Artículo 14.- Seguridad y salud laboral.

El personal tiene derecho a una protección íntegra de su 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 los 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 participación 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 causal 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 más 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 15.- Vigilancia de la salud.

1.- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincide con su turno habitual, en caso de que no se realice en horas de trabajo, estas se computaran como jornada de trabajo efectivo.

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.

2.- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.- El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.- El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá

derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 16.- Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará el vestuario necesario a sus trabajadores para el desarrollo de su labor, consistiendo en dos uniformes y calzado. Siendo obligatorio su uso.

Artículo 17.- Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa estará obligada a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

No siendo posible lo anterior la empresa ofrecerá a la embarazada, tan pronto tenga conocimiento de su estado, la posibilidad de que en los momentos de realización de algún esfuerzo físico, que por su naturaleza suponga riesgo para el embarazo en su puesto de trabajo, se asigne a otro trabajador para que en puesto de la embarazada realice en esos puntuales momentos la actividad sujeta a riesgo.

CAPÍTULO VI

Artículo 18.- Jornada laboral y horario de trabajo.

La jornada laboral será 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 una hora. Tanto para los trabajadores a jornada completa como a jornada parcial.

En los trabajadores adscritos al servicio de comedor se podrá fraccionar hasta en tres periodos.

Los trabajadores tendrán derecho a veinticinco minutos de descanso diario, por turnos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

Cuando por circunstancias del servicio el horario del trabajador sea de turno partido, el permiso del párrafo anterior sólo se podrá disfrutar una vez.

Teniendo en cuenta la naturaleza del servicio que se presta en la Residencia de Ancianos San José y San Enrique, debiendo el mismo ser prestado todos los días del año, los trabajadores podrán trabajar los festivos que por circunstancias de la organización del servicio sean necesarios, la concreción de los festivos a trabajar se hará en función del concreto servicio que se preste dada la correspondiente categoría profesional. Cuando al trabajador **a tiempo completo** le toque trabajar uno de los días festivos del año la Empresa le tendrá que dar un día de descanso.

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 19.- 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 festivos del año la empresa tendrá que dar otro día de descanso. (Este día será de mutuo acuerdo entre Patronato y Comité de Empresa).

Artículo 20.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración será de treinta días anuales y continuados, y estarán retribuidos según el promedio salarial devengado por cada trabajador en los tres meses anteriores a su inicio. Se disfrutarán por rigurosa rotación anual en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre. No obstante lo anterior cuando exista mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, su disfrute se podrá fraccionar en dos periodos de hasta veinte días consecutivos durante los meses antes indicados, quedando los días restantes para su disfrute durante el resto del año natural.

La empresa de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, fijará dentro de los tres primeros meses del año el calendario anual de vacaciones. Para la fijación del calendario se tendrá en cuenta la antigüedad de cada trabajador.

Con independencia de lo anterior, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar, también por rigurosa rotación anual, de cinco días continuados de libranza en Navidad, que se disfrutarán 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.

La situación de incapacidad temporal por enfermedad común no suspenderá el periodo vacacional, salvo en el caso de hospitalización del trabajador, donde sí se verá suspendido el periodo pero sólo por el tiempo de duración de la hospitalización.

El trabajador en estos casos asume la obligación de aportar a la empresa documento que justifique el periodo que pasó en régimen de hospitalización, si no se hiciera así esa situación de incapacidad temporal por enfermedad no suspenderá el mencionado periodo vacacional.

En los demás casos, 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.

Si se produce una situación de incapacidad temporal por enfermedad común durante el periodo vacacional, el personal que la sufra tendrá derecho al devengo de sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes en dicho periodo vacacional.

El disfrute de un permiso sin derecho a retribución no suspenderá el periodo vacacional.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

Artículo 21.- 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 correspondientes podrán hacerlo, estando en este caso la Empresa obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que vienen reguladas por la Legislación vigente.

Artículo 22.- Jubilación a los 65 años.

Los trabajadores independientemente al grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosa-mente 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 la empresa podrá acordar expresamente que dicha obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento que se reúnan los mismos.

Artículo 23.- Jubilación Parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años y hasta el cumplimiento de los 65 años. En estos casos se desempeñará un contrato a tiempo parcial y se vinculará el resto a un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo.

CAPÍTULO VII**Artículo 24- Estructura retributiva.**

A.- Salario base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

El salario base para todos los trabajadores afectados por este convenio, es el que se especifica a continuación para cada categoría profesional (en los anexos 1 y 2).

B.- Gratificaciones extraordinarias: los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año con devengo semestral, de cantidad equivalente al salario base, antigüedad y complemento de garantía personal, que se prorratearán en las pagas ordinarias mensuales, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre.

C.- Paga de Productividad. Se abonará siempre que en el Patronato existan beneficios al cierre de cuentas en Diciembre, y se distribuirá de la siguiente forma:

-70% Patronato.

- 30% Trabajadores.

Su devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior al mismo y su abono será en los cuatro primeros meses del año siguiente.

El 30% de los trabajadores se abonará de la siguiente forma:

Los trabajadores que hayan trabajado 60 o menos días, el 16 %.

Los que hayan trabajado entre 61 y 120 días, el 33 %.

Los que hayan trabajado entre 121 y 180 días, el 50 %.

Los que hayan trabajado entre 181 y 240 días, el 66 %.

Los que hayan trabajado entre 241 y 300 días, el 83 %.

Los que hayan trabajado entre 301 y 365 días, el 100 %.

D.- Plus de Antigüedad: los trabajadores que hubiesen adquirido la condición de fijos percibirán un complemento de antigüedad a razón de 21 Euros por trienio en el caso de trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo.

Para los trabajadores sujetos a contrato indefinido a tiempo parcial, el complemento de antigüedad será el resultante de aplicar a la cantidad de 21 Euros, el respectivo porcentaje que sobre la jornada completa se trabaje en cada caso.

Cada trienio perfeccionado comenzará a devengarse a partir del mes siguiente al de su cumplimiento. Salvo en el caso de los trabajadores que adquirieron la condición de fijos en la empresa, tanto por nueva contratación como por conversión, en el año 1.999, quienes como anteriormente no devengaban derecho a plus de antigüedad, ahora ven reconocido la percepción de su primer trienio en enero de 2003. Esta fecha es la que, como antigüedad, se tomará en cuenta con respecto a estos trabajadores, para el perfeccionamiento de ulteriores trienios.

Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad con anterioridad al 31 de Diciembre de 2002 se consolidarán por cada trabajador en concepto de complemento de garantía personal.

Artículo 25.- Horas extraordinarias y complementarias.

1.- Sólo podrán realizarse por razones de urgencia 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 ordinaria 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.

2.- Horas complementarias.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial indefinidos que tengan formalizado el pacto de Horas complementarias se estarán a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 26.- Recibos de salarios.

Se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos, se utilizará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

CAPÍTULO VIII

Artículo 27.- Licencias retribuidas.

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 haya 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, y en caso de abuelos y nietos, un día.

D) Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos y 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, sus padres o sus hijos que convivan con él, y precisen asistencia o consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral, el Patronato le concederá sin pérdida de retribución dos horas cuando sea en la misma localidad. Y durante el tiempo necesario para dicho efecto cuando sea en diferente localidad y la hora de consulta coincida con su turno de trabajo. En todos los casos de este párrafo el trabajador deberá justificar su ausencia 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) Se podrá solicitar anualmente un permiso sin derecho a retribución no inferior a un mes ni superior a tres meses.

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

Todas estas licencias, a excepción del permiso sin derecho a retribución, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo

Artículo 28.- 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 efectivos 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. En caso de no recibir contestación en dicho plazo el trabajador podrá considerar estimada la solicitud, sin que una delegación 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 será potestad de la Empresa la concesión del reingreso; aún 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 29.- Excedencias forzosas.

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

a) Designación o elección para un cargo público 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 30.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

1.- 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 adopción.

La excedencia correspondiente a los dos primeros años se entiende como forzosa con todos los derechos que ésta tiene, pero a partir del segundo año se extenderá como voluntaria con los derechos que ésta conlleva. Tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

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

2.- También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicho periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal 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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO IX

Artículo 31.- Derechos sindicales.

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, debiéndose justificar por el trabajador en el plazo de 48 horas siguientes.

CAPÍTULO X

Artículo 32.- 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 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 falta de 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 días al mes.

4. El no fichar de tres a cinco días consecutivos o alternos, sin causa justificada, en un 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.- El no fichar de seis a diez días consecutivos o alternas, sin causa justificada, en un mes.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

6. 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. La infracción a la buena fe contractual, 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 tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días al 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 residentes o sus 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. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la Empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

11. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza ofensiva o difamatoria dirigidas hacia cualquier miembro de la Junta de Patronos o de la Dirección de la Empresa.

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

13. 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.

14. Los actos de naturaleza ofensiva o difamatoria hacia la Fundación, el centro de trabajo o hacia el servicio que en el se presta.

SANCIONES

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

-Por faltas leves:

*Amonestación por escrito y verbal.

*Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

-Por faltas graves:

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

-Por falta muy graves:

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

*Despido.

Artículo 33.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para la imposición de cualquier sanción por falta Muy Grave, requerirá la previa tramitación de un Expediente Disciplinario, este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, según el siguiente procedimiento.

El Expediente Disciplinario sobre la Comisión de faltas muy graves se iniciará mediante la formulación de un pliego de cargos, en el que se hará constar los hechos supuestamente constitutivos de falta. 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 el sindicato por el que haya resultado elegido: quienes podrán formular en el plazo de cinco días y por escrito las alegaciones que estimen convenientes respecto al indicado pliego para el esclarecimiento de los hechos y proponer las pruebas oportunas para el esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo aunque no se hayan formulado alegaciones el expediente seguirá su curso, y si se han practicado pruebas se dará vista de lo actuado a las partes para que en plazo de cinco días formulen las alegaciones que estimen oportunas. Una vez practicado esto último, la Empresa emitirá la resolución pertinente y se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente Convenio.

Cuando se trate de faltas leves y/o graves se notificará al trabajador por escrito o cualquier otro medio donde quede suficientemente acreditado, citando los hechos constitutivos de la infracción, la sanción a imponer y la fecha de comienzo de sus efectos.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que sea su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves, a los sesenta; a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento de su Comisión Por la empresa, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Se establecen idénticos plazos para la prescripción de las sanciones.

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

CAPÍTULO XI

Artículo 34.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados por actuaciones profesionales, haciéndose cargo la empresa de cualquier acto que se derive de la actuación de su personal.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, firman el presente en Cieza a 13 de febrero de 2003.

Francisco Marín-Blázquez Guirao (Director)
Antonio Gómez Gómez (Secretario Junta de Patronos)
José Antonio Baquero Álvarez (CC.OO.)
Manuela Lucas Montiel (CC.OO.)
María José Egea Santos (CC.OO.)
Andrés Villa Marín (CC.OO.)
Antonia Fernández Puche (U.G.T.)

ANEXO 1

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2003

CATEGORÍAS	AÑO 2003	
	DIARIO	MENSUAL
<i>Personal Técnico y Sanitario</i>		
Director Gerente		1.692,00 €
Médico		1.673,60 €
Asistente Social		1.439,22 €
<i>Personal Auxiliar Sanitario</i>		
ATS/DUE		997,70 €
Fisioterapeuta		997,70 €
<i>Personal Subalterno Sanitario</i>		
Auxiliar Enfermería y Gerocultor		781,98 €
<i>Personal Administrativo</i>		
Oficial 1.º Administrativo		1.117,13 €
Auxiliar Administrativo		771,20 €
Recepcionista.-Telefonista		771,20 €
<i>Personal Obrero cualificado y sin cualificar</i>		
Cocinero	26,19 €	
Oficial de Mantenimiento	26,07 €	
Cuidadores	25,71 €	
Fregadora, Limpiadora y Ayudante de Comedor	25,71 €	
Lavandera, Costurera y Planchadora	25,71 €	
Ayudante de Oficio	25,51 €	
Ordenanza y Jardinero	21,81 €	
Aprendiz 1.º Año	15,58 €	
Aprendiz 2.º Año	15,58 €	

Consejería de Trabajo y Política Social

3677 Convenio Colectivo de trabajo para Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas. Exp. 27/02.

Visto el expediente de «Revisión de la tabla de Salarios» del Convenio Colectivo de Trabajo, recientemente negociado para Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas, (Código de Convenio número 3002252), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Mixta de Interpretación