

Consejería de Trabajo y Política Social

2926 Resolución de 1-03-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas. Exp. 6/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas (Código de Convenio número 3002252) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 16-02-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

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

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

Murcia a 1 de marzo de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20-09-1999), **Pedro Juan González Serna.**

Capítulo I

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 ASOCIACIÓN RESIDENCIA GERIÁTRICA SAN FRANCISCO DE ÁGUILAS (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 2.004. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2006, a partir de esta fecha, se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no se formule denuncia por cualquiera de las dos 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 de I.P.C. publicado por el Instituto Nacional de Estadística y con efecto al 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.

Para el año 2004 se incrementará en todos los conceptos retributivos de las tablas salariales el 3,2 % resultante del IPC del año 2004. (ANEXO 1)

Para el año 2005 a partir del 1 de enero se procederá al abono del 1% a cuenta del IPC del 2005 abonándose al final de este periodo la diferencia resultante con el IPC real publicado por el INE. (ANEXO 2)

En el año 2006 se incrementará en todos los conceptos retributivos el IPC previsto para dicho año abonándose al finalizar este periodo la diferencia resultante entre el IPC previsto y el real.

Artículo 3. - Comisión paritaria.

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria formada por los representantes de los trabajadores y por el mismo número de 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 una de las partes.

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.

Capítulo III

Artículo 5, Plantilla.

La empresa en atención a sus necesidades asistenciales y productivas, deberán tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

Dicha plantilla deberá estar integrada, al menos en un 75% de su volumen, por trabajadores / as fijas.

La fijación de las plantillas y sus modificaciones se negociará entre la empresa y lo/s representante/s de personal debiendo respetar en todo caso la previsión contenida en el párrafo anterior.

En todo caso, la Empresa, cuando se produzcan vacantes por jubilación, despido, excedencia u otras circunstancias que dejen sin ocupar un puesto de trabajo, obligatoriamente deberá sustituir al trabajador a través de un contrato indefinido, no necesariamente en la categoría de procedencia.

Artículo 6 - Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la

idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo 1: Personal Directivo.

Grupo 2: Personal técnico y sanitario.

Grupo 3: Mandos intermedios.

Grupo 4: Personal administrativo.

Grupo 5: Personal auxiliar.

Grupo 6: Personal obrero cualificado y sin cualificar.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio.

Artículo 7. - Vacantes.

Todas las vacantes que se produzcan en la empresa se cubrirán en primer lugar mediante el sistema de ascensos de acuerdo con los siguientes criterios:

A.- Las vacantes que se produzcan en la Empresa se cubrirán mediante concurso por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional, valorándose como méritos la antigüedad y/o la realización de cursos de especialización.

B.- Si no se pudiera cubrir la vacante mediante este sistema, la plaza se ofertará a todo el personal del centro, fijando en la convocatoria los requisitos que se exigen para su cobertura, igualmente se tendrá en cuenta como méritos la antigüedad y/o los cursos de especialización.

C.- Lo/as delegados/as de Personal deberán participar en el concurso para cubrir las vacantes por ascensos, tanto en el proceso de valoración de méritos y pruebas como en la calificación de las mismas.

Artículo 8 Funciones.

Las funciones de las distintas categorías están reflejadas en el documento «FUNCIONES», el cual será creado y aprobado por la Comisión Paritaria, respetando siempre la relación categoría-función. Si no se llegara a un acuerdo en la aprobación del texto, ésta recaerá en la Junta Directiva.

Artículo 9. - 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 período que lo desarrolle, cesando el percibo del incremento salarial en el momento que deje de realizar dichas funciones.

Si el trabajo de superior categoría es desempeñado por un plazo de tiempo de 6 meses durante un año o de 8 meses durante 2 años dará derecho a la consolidación de la categoría.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas de inferior categoría, solo podrá

hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría, comunicándose previamente a lo/s representante/s legales de los trabajadores.

Artículo 10 Período de Prueba.

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

Personal Facultativo: 2 meses.

Personal auxiliar: 45 días.

Resto de personal: 30 días.

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

Artículo 11. - Contratos de Trabajo.

Los contratos de trabajo, para todos los casos, se harán 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.

Artículo 12. - 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 al menos tres días antes de terminar la relación laboral, entregando copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. - Preavisos.

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

La falta del 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.

Cuando la empresa no abone las cantidades que correspondan al trabajador que causa baja voluntariamente el día del cese, deberá abonar un día de salario por cada día del citado en el pago.

Artículo 14. - Desplazamientos de puestos de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar viajes, por desplazamientos percibirán una dieta de 11,9 € por cada comida o cena realizada más 16,53 € 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 el carácter de percepción extrasalarial sin efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 15. - Complemento por Incapacidad Temporal.

Todo trabajador que causare baja en el trabajo por Enfermedad Común, percibirá el 80% de su salario real durante los primeros 30 días, pasando al 100% durante los 60 días siguientes, percibiendo el resto de la baja el 80 %, siendo a cargo de la Empresa la diferencia entre lo abonado por la Entidad Gestora durante la situación de I.T. y su salario real.

Asimismo, para las contingencias procedentes de Accidente de Trabajo, Accidente no laboral, Intervenciones quirúrgicas, Enfermedad Profesional, Maternidad, o I.T. por riesgo de embarazo, la Empresa abonará la diferencia hasta llegar al 100% de su salario real.

Capítulo IV (Formación Profesional)**Artículo 16. - Principios generales de la 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 (Seguridad y salud laboral)**Artículo 17. - Salud Laboral.**

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adaptadas.

Artículo 18. - Reconocimientos médicos.

La Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, tiene que organizar 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 previo del trabajador.

Artículo 19.- Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará el vestuario necesario a sus trabajadores para el desarrollo de sus labores que consistirá en dos uniformes y calzado.

Artículo 20. - 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.

Artículo 21. – Delegado de Prevención.

Aplicando el Art. 35.4 de la Ley 31/1995 LPRL, los Representantes del Personal tienen la facultad de nombrar al Delegado de Prevención entre los trabajadores del centro.

Capítulo VI**Artículo 22. - Jornada Laboral y horario de trabajo.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales ya sea en jornada partida o continua.

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

Se tiene derecho a un descanso diario de 20 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

No se podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, 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 los representantes de los trabajadores.

Artículo 23. - Descanso laboral.

Se irá rotando de tal manera que todos los trabajadores disfruten de los mismos días 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. (Éste día será de mutuo acuerdo entre Patronato y Representante/s de trabajador/es), garantizando que se rota como mínimo un fin de semana al mes.

Artículo 24. - Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración será 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 Junio, Julio, Agosto y Septiembre. No obstante, lo anterior, cuando exista mutuo

acuerdo entre trabajador y empresa su disfrute se podrá fraccionar en dos periodos de quince días durante los mismos meses antes indicados.

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

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 25. - 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 sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el R.D. 1.194/85 del 17 de Julio en sus Arts. Primero y segundo.

Artículo 26. - Jubilación a los 65 años.

Los trabajadores independientemente al grupo profesional al que pertenezcan podrán, según la legislación vigente, jubilarse al cumplir los 65 años de edad, siempre y cuando reúnan todos los requisitos para percibir el 100% de la pensión, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 27. - Horas complementarias.

Se podrán realizar horas complementarias en un porcentaje no superior al 60% de las horas ordinarias contratadas en la modalidad de tiempo parcial, en contratos indefinidos, en virtud del Art. 12.5.c del RD. Legislativo 1/1995 Estatuto de los Trabajadores. El motivo siempre será el cubrir las licencias retribuidas contempladas en este convenio o por motivos inesperados, nunca como forma habitual.

Capítulo VII

Artículo 28. - 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 especifica a continuación para cada categoría profesional (en el anexo 1).

B.- Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán tres pagas extraordinarias, semestral las dos primeras y anual la tercera equivalente a una mensualidad de salario base, más antigüedad. La primera se abonará el 30 de junio la segunda el 20 de diciembre y la tercera el 30 de marzo.

El período de devengo será como sigue:

1.ª paga (De verano) De 1 de enero a 30 de junio.

2.ª Paga (De Navidad) De 1 de julio a 31 de diciembre.

3.ª Paga (de marzo) De 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior al de cobro.

De forma excepcional, temporal y de forma exclusiva la paga de marzo se prorrateará entre las doce mensuales, durante los años 2005 y 2006.

Volviéndose en el 2007 a su percibo en una sola paga en el mes de Marzo

C.- Plus de Nocturnidad: las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base, (según anexo 1), salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

D.- Plus de Antigüedad: Los trabajadores tienen derecho a percibir un complemento salarial en función del tiempo de permanencia en la Empresa. Este consistirá en el abono mensual de 23,14 € por cada trienio de permanencia, y se aplicará a partir de su publicación en el BORM.

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

Artículo 29. - Horas Extraordinarias.

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 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 30. - 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, cotizaciones 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.).

Artículo 31. - Cláusula de Descuelgue.

Si la Empresa acredita que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo, le llevaría inevitablemente al cierre

definitivo de la Empresa, podrá quedar exento del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el I.N.E.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que la Empresa lo solicite y acredite ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas pactadas, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la Empresa, podrán dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, la Empresa deberá aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de la misma. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizará a la Empresa a quedar exenta del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en al presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de la Empresa se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente Convenio.

Capítulo VIII

Artículo 32. – Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la debida antelación justificándolo y acreditándolo 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 hospitalización del cónyuge, hijos, o padres de ambos cónyuges. Y durante dos días en caso de hermanos de ambos cónyuges, pudiéndose solicitar la ampliación de dicha licencia por el tiempo que fuera necesario pero sin derecho a retribución. Esta licencia se podrá disfrutar una vez al año.

C.- Tres 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.- Tres días naturales en caso de alumbramiento de la esposa, y cinco días si precisa intervención quirúrgica.

E.- Un día natural en caso de cambio de domicilio.

F.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, así como de primera comunión o bautizo de un hijo.

G.- El tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público personal o profesional.

H.- Cuando el trabajador o sus 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, debiendo justificar éste con un volante visado por el facultativo que le atendió.

I.- Para la mujer en gestación, cincuenta días naturales antes del parto y nueve semanas después, pudiéndose acumular dicho período de tiempo.

J.- 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 períodos de media hora; o constituir una bolsa de horas acumulables.

K.- En los apartados B, C, D, E, G, la licencia se ampliará por dos días si hubiera necesidad de desplazamiento, con la justificación previa.

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

Artículo 33 - Excedencia Voluntaria.

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un período 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 a la Empresa. A estos efectos se entenderá como período de prestación de servicios los que el trabajador permanezcan 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 de acreditarse por el trabajador. Así mismo la Empresa, habrá de contestar por escrito en el plazo máximo de 5 días desde la fecha de 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 período 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, 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 período que dure a la excedencia el trabajador no tendrá derecho a retribución alguna, ni dicho período se computará a efectos de antigüedad.

Artículo 34. - 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 supuestos:

a.- designación o elección para un cargo público o sindical, que imposibilite la asistencia al trabajo.

Artículo 35. - 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 esta tiene, pero a partir del primer año se extenderá como voluntaria con los derechos que esta conlleva.

C) - Esta excedencia solo podrá ser ejercitada por uno de los dos padres en caso de que ambos trabajen en esta Empresa.

Capítulo IX

Artículo 36. – Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regulan la materia.

Los representantes de los trabajadores gozarán de 10 horas más de las que establece el Estatuto de los trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los Delegados de personal siempre que sean del mismo sindicato podrán acumular las horas sindicales de otros delegados.

Capítulo X

Artículo 37. - Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso en 10 minutos, la 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 considerado 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 tres a cinco al mes.

B) . Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al trabajo de 3 días en un periodo de 1 mes sin causa justificada.

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

4. 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 este motivo.

C) . Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

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 justificado durante más de treinta días en el trimestre.

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

5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.

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

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación, que cause daños graves al paciente.

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. 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 Directiva o de la Dirección de la Empresa, siendo de máxima gravedad las realizadas fuera del centro de trabajo y a personas ajenas al mismo.

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 tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 38. - 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 sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario, este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Delegado/s de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Delegado/s, el trabajador, o ambos no hayan hecho uso del derecho que este procede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se

trate de miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período 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, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XI

Artículo 39.- Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de los posibles conflictos, de carácter selectivo, que pudieran surgir, suscritos con la CROEM y los sindicatos CC.OO y U.G.T. de la Región de Murcia con fecha treinta de octubre de 1996.

Capítulo XII

Artículo 40. - 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.

Artículo 41. - Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente.

La empresa concertará una póliza que cubra un importe de 30.050,61 €. para los casos de muerte o invalidez absoluta derivadas ambas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha póliza, la Empresa expondrá en el tablón de anuncios una copia de la misma.

Artículo 42. - Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por este convenio con hijos en edad comprendida entre 1 y 16 años, percibirán de la empresa una cantidad fija anual en concepto de ayuda escolar por importe de treinta y nueve con sesenta y siete (39,67) euros por hijo, que se harán efectivas en septiembre. Si ambos cónyuges trabajaran en la misma Empresa, esta cantidad solo al percibirá uno de ellos.

* Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa deban realizar trabajos fuera de sus funciones, estas serán retribuidas por la empresa con un complemento de productividad y cuya cuantía será de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, dándose información de este acuerdo a los Delegados de Personal.

ANEXO 1

Tabla Salarial para el año 2004

Residencia Geriátrica San Francisco

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS	
	MENSUAL	ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO		
DIRECTOR	1.874,74	28.121,12
PERSONAL TÉCNICO Y SANITARIO		
MÉDICO	1.447,19	21.707,91
FISIOTERAPEUTA	1.153,61	17.304,16
PSICÓLOGO	1.447,19	21.707,91
D.U.E.	1.153,61	17.304,16
ASISTENTE SOCIAL	1.153,61	17.304,16
MANDOS INTERMEDIOS		
COORDINADORA	813,77	12.206,60
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.009,42	15.141,30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	786,37	11.795,61
PERSONAL AUXILIAR		
GEROCULTORA	786,37	11.795,61
PERSONAL OBRERO CUALIFICADO Y SIN CUALIFICAR		
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.009,42	15.141,30
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	775,50	11.632,45
LAVANDERA	775,50	11.632,45
LIMPIADORA	775,50	11.632,45
CONDUCTOR	775,50	11.632,45
PLUS DE ANTIGÜEDAD	24,84 €	
PLUS AYUDA ESCOLAR	42,57 €	

ANEXO 2

Tabla Salarial para el año 2005

Residencia Geriátrica San Francisco

CATEGORIA PROFESIONAL	EUROS	
	MENSUAL	ANUAL
PERSONAL DIRECTIVO		
DIRECTOR	1.893,49	28.402,31
PERSONAL TÉCNICO Y SANITARIO		
MÉDICO	1.461,66	21.924,93
FISIOTERAPEUTA	1.165,15	17.477,19
PSICÓLOGO	1.461,66	21.924,93
D.U.E.	1.165,15	17.477,19
ASISTENTE SOCIAL	1.165,15	17.477,19
MANDOS INTERMEDIOS		
COORDINADORA	821,91	12.328,62
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.019,51	15.292,71
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	794,23	11.913,51
PERSONAL AUXILIAR		
GEROCULTORA	794,23	11.913,51
PERSONAL OBRERO CUALIFICADO Y SIN CUALIFICAR		
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.019,51	15.292,71
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	783,26	11.748,83
LAVANDERA	783,26	11.748,83
LIMPIADORA	783,26	11.748,83
CONDUCTOR	783,26	11.748,83
PLUS DE ANTIGÜEDAD	25,09 €	
PLUS AYUDA ESCOLAR	43,00 €	

Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes

2937 Orden de 3 de marzo de 2005 de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes por la que se convocan subvenciones para la compensación económica a las empresas concesionarias de servicios públicos regulares permanentes y de uso general de transporte de viajeros por carretera, por el establecimiento de nuevos servicios o expediciones en zonas rurales.

De acuerdo con lo previsto en el artº. 5º de la Orden de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes de fecha 3 de febrero de 2005, por la que establecen las Bases Reguladoras para la concesión de Subvenciones para la Compensación Económica a las Empresas Concesionarias de Servicios Públicos Regulares Permanentes de Uso General, de Transporte de Viajeros por Carretera, por el Establecimiento de Nuevos Servicios o Expediciones en Zonas Rurales, procede efectuar la siguiente convocatoria:

Artículo 1.º - Convocatoria.

La Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes con cargo a la partida presupuestaria 14.04.513A.477.60 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2.005, convoca la concesión de ayudas correspondientes al año 2.005, en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con lo establecido en el D.L. 1/1999, de 2 de Diciembre, Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia y en la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 2.º - Cuantía y distribución.

El importe de las ayudas se concederá con cargo a los créditos para ello previstos en los conceptos presupuestarios indicados a continuación, de la Ley 10/2004 de 29 de Diciembre, que aprueba los Presupuestos Generales de la Región de Murcia para el ejercicio 2.005,

14.04.00.513A.477.60_____ 120.000 euros.

Este crédito podrá ampliarse atendiendo a las disponibilidades presupuestarias y a las solicitudes recibidas.

Artículo 3.º - Procedimiento de concesión.

El procedimiento de concesión de las ayudas será el establecido en el art.º 62 del D.L. 1/1999 del Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia y el art.º 22 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, de concurrencia competitiva.

Artículo 4.º - Requisitos y acreditación de los solicitantes.

Podrán solicitar ayudas los concesionarios de servicios regulares, permanentes y de uso general de