

Sexto.- Que la Ley 10/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2006, establece en el Programa presupuestario 313A, Planificación y Evaluación de Servicios Sociales, concepto 461.01, Código de Proyecto nominativo 31690, Código de Subproyecto 031690060001, la consignación presupuestaria adscrita a la Consejería de Trabajo y Política Social que permite actualizar los compromisos económicos del Convenio referidos al ejercicio 2006.

Y con tales antecedentes,

Acuerdan

Primero:

El objeto del presente Protocolo es la determinación expresa y actualizada de la contribución económica para el año 2006, que será aportada por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y por el Ayuntamiento de Lorquí a los contenidos y fines del Convenio suscrito entre las partes el 30 de marzo de 2005, para el desarrollo del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Segundo:

Las aportaciones para los fines del Convenio durante el año 2006 serán:

- La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia veinticinco mil novecientos sesenta y cuatro (25.964,00) EUROS, con cargo a la dotación presupuestaria 12.0200.313A.461.01, Código de proyecto nominativo 31690, Código de Subproyecto 031690060001, de la Ley 10/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2006.

- El Ayuntamiento de Lorquí, como mínimo, ocho mil seiscientos cincuenta y cinco (8.655,00) euros.

El Ayuntamiento aporta certificación de reserva de crédito en su Presupuesto para hacer frente a los compromisos económicos contraídos.

El pago anticipado a la Entidad Local se efectuará a la firma del presente Protocolo conforme a lo previsto en el Convenio de referencia, ya que el fin público que concurre en el presente Protocolo, la responsabilidad pública del sistema de servicios sociales previsto en la Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia, y la naturaleza de las actividades a realizar, permiten la anticipación del gasto, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones que se derivan de la suscripción del mismo, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 16.2 e) de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre.

Para la justificación, que abarcará el 100% de la actividad que se financia, el Ayuntamiento aportará, en el plazo de dos meses desde la conclusión del Ejercicio 2006, la documentación a que hace referencia el Convenio de 30 de marzo de 2005.

Tercero:

Al Protocolo es aplicable la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Cuarto:

Las Partes declaran plenamente aplicables en el año 2006 los contenidos del Convenio de 30 de marzo de 2005, excepto en las modificaciones introducidas en el presente texto.

Quinto:

El presente Protocolo de determinación expresa y actualizada de la aportación económica de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia y del Ayuntamiento de Lorquí para el año 2006, se incorporará como documento anexo al Convenio suscrito entre las partes el 30 de marzo de 2005.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas anteriores, se firma y rubrica en el lugar y fecha indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró**.—Por el Ayuntamiento de Lorquí, la Alcaldesa-Presidenta, **Resurrección García Carbonell**.

Consejería de Trabajo y Política Social

8357 Resolución de 13-06-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del convenio colectivo de trabajo para Cáritas Diocesana de Cartagena.- Expediente 24/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Cáritas Diocesana de Cartagena (Código de Convenio número 3002962) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 26-05-2006 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 n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de 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, 13 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO PARA CÁRITAS DIOCESANA
DE LA DIÓCESIS DE CARTAGENA

CAPÍTULO 1.º

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio colectivo tiene por objeto establecer las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal de «Cáritas Diocesana de la Diócesis de Cartagena» en toda la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

Las normas de este convenio regularán las relaciones laborales de todas las Entidades de Cáritas Diocesana de Murcia. Estas normas aspiran a mejorar, simultáneamente, la satisfacción del personal en su trabajo y la acción caritativa y social de la Institución.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, serán de aplicación las normas legales y estatutarias vigentes en cada materia.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, presen sus servicios en la entidad incluida en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extrasalariales, en el I.P.C. fijado por el I.N.E. durante el año anterior con carácter regional.

Cada tres años de prórroga automática del Convenio los conceptos de carácter económico se incrementarán en un uno por ciento, independientemente de las subidas que en las respectivas anualidades hayan experimentado tales conceptos.

Artículo 6. Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y

obligatorias para toda las Entidad, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

b) A todos los trabajadores que, en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, tengan concedidas condiciones más beneficiosas éstas les serán respetadas, en cualquier momento posterior podrán optar por acogerse a la totalidad de la regulación del presente convenio, sin que en ese caso quepa la vuelta a las anteriores condiciones.

c) Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este convenio puedan producirse en el futuro, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Artículo 7.- Principios Generales.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Artículo 8.- Ingresos y Periodos de Prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

a) Personal titulado: tres meses.

b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.

c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a

la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la Entidad el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

CAPÍTULO 2.º

JORNADA

Artículo 9. Jornada.

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 35 horas semanales de trabajo efectivo.

El horario se establece como régimen general de jornada continuada de 8 a 15 horas y de Lunes a Viernes.

Como régimen particular y/o especial la jornada será partida por la mañana y por la tarde, o continuada por la tarde, debiendo prestar el trabajador su conformidad expresa a esta jornada especial.

Se dispondrá de un descanso diario retribuido de 30 minutos, sin que esto pueda suponer, en ningún caso, que el servicio quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turnos u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución; asimismo serán responsables de la presencia del personal a su cargo. Podrán establecerse por la empresa los sistemas de control y seguimiento que se consideren oportunos para velar por el cumplimiento de la jornada, siempre con el respeto al derecho a la intimidad y demás derechos fundamentales de los trabajadores.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas, según salario base, más pluses o incentivos salariales. Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro del año natural en curso.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado.

El periodo de vacaciones se negociará cada año con los trabajadores y estarán de acuerdo al puesto que desempeña cada trabajador y el centro de trabajo al que está adscrito.

Finalmente los turnos de Vacaciones serán fijados por la Empresa; la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de la entidad, se programarán antes del 30 de marzo de cada año, haciéndose público en el tablón de anuncios. En su elaboración se procurará atender las preferencias del personal a su cargo por el orden siguiente: el acuerdo entre los trabajadores, que coincidan con las vacaciones de los hijos en edad escolar, el cónyuge y antigüedad en el Servicio, y de forma rotativa año a año.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el art. 9 de la Jornada.

Por la empresa se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía de 150% de la hora ordinaria, o compensarlas al 150% en tiempo libre, siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta cada año natural, salvo lo previsto en el apartado siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en este párrafo no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y siempre dentro de los límites de este artículo.

Artículo 12.- Excedencias.

La Excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1.- Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado, dentro del mes siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reinserción será automática y en las mismas condiciones que si hubiese seguido trabajando.

2.- Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de dos años ni mayor de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá de ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

3.- Voluntaria, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para

atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En este caso de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Este periodo será computable a efectos de antigüedad y a efectos de asistencia a cursos de formación.

4.- Voluntaria, excedencia por cuidado de familiar, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. En este caso de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Este periodo será computable a efectos de antigüedad y a efectos de asistencia a cursos de formación.

Artículo 13.- Licencias.

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados y solicitados con antelación:

1. Por el nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Estos días se disfrutará seguidos y a contar a partir del siguiente a la fecha que motive los mismos.

2. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia 1 día si se trata de la misma localidad y 2 días si fuera en otra localidad.

3. Para concurrir a exámenes y demás pruebas de evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, más el imprescindible para su desplazamiento si fuera necesario.

4. El trabajador con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia de trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora diaria si lo solicita el trabajador. Siempre que el cónyuge trabaje y justifique que no disfruta de similar permiso.

5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución entre 1/3 y un máximo de 1/2 de la jornada diaria, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

7. En caso de matrimonio se concederá un total de 15 días laborales de permiso.

8. La empresa podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal.

9. En caso de adopción tendrá la misma consideración que el nacimiento de un hijo, pudiendo disfrutar si así fuese necesario para la adopción internacional de 15 días para la tramitación administrativa en el país de origen.

10. Para realizar las funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

11. Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

Artículo 14.- Permisos.

1.- Se podrá conceder hasta un máximo de 15 días continuados y no retribuidos, estos días podrán ser acumulables a los periodos de vacaciones. Para la concesión de estos permisos será preceptiva la solicitud con 15 días de antelación y un informe favorable de Dirección.

Se podrán solicitar, con los mismos plazos, condiciones de preaviso y previo informe favorable de Dirección, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Éstos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses.

2.- Durante el año serán días de permiso retribuidos Jueves Santo, veinticuatro y treinta y uno de diciembre.

CAPÍTULO 3.º

RETRIBUCIONES

Artículo 15. Fecha de Pago.

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 16.- Forma de Pago.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 17. Salario Base.

Comprende la retribución que para la jornada normal de trabajo figura en la Tabla de Salarios anexa. El

incremento salarial para el 2007 y 2008 será del I.P.C. regional del año anterior fijado por el I.N.E. a aplicar sobre la tabla salarial anterior.

Artículo 18. Gastos de Locomoción.

Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2, a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», en la cuantía de 720 euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 65,45 euros.

La entidad, no obstante podrán prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los doce meses naturales del año, a razón de 60 euros.

Artículo 19. Dietas y Kilometraje.

Los trabajadores, que como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 30 € /día (que incluye 15 € de comida y 15 € de cena), o media dieta si se tratase de medio día, siendo el alojamiento por cuenta de la empresa.

Si los desplazamientos se realizara en vehículo propio del trabajador, las empresas abonarán a los trabajadores 0,20 € por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Entidad.

Si por jornada irregular se dispusiera de menos de dos horas para comer, la empresa abonará la comida al trabajador. El abono de esta media dieta se hará de la forma que la empresa decida.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, de una mensualidad de salario base, más pluses o incentivos salariales en cada una de ellas, que se harán efectivas de la siguiente forma:

1. Paga extra de Verano, pagadera el 15 de julio.

2. Paga extra de Navidad, pagadera el 20 de diciembre.

3. Paga extra de Convenio, pagadera la mitad el 15 de marzo y la otra mitad el 15 de septiembre

El importe de estas pagas extras, podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador. Y el personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las citadas pagas extras, en proporción al tiempo trabajado.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES

Artículo 21. Ascenso por desempeño de funciones.

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tendrá derecho al reconocimiento por parte de la Entidad de la clasificación profesional ejercida realmente.

2.- Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría reconocida y la categoría de la función que efectivamente realiza.

3.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad operativa el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representante Legales de los Trabajadores.

Artículo 22. Movilidad Funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad. La Dirección deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución de origen en caso de desempeñar las funciones inferiores. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador tendrá derecho al ascenso. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes.

5. La movilidad funcional en el seno de los servicios, se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 23. Movilidad Geográfica.

La movilidad geográfica en el seno de la entidad se regulará de acuerdo con el art. 40 del Estatuto de los trabajadores y en el resto de la legislación laboral.

El traslado de trabajadores que implique un cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, salvo que al trabajador se le haya contratado para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes.

La decisión de traslado que implique cambio de residencia deberá ser notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con un plazo de antelación mínima de 60 días antes de su fecha de efectividad.

Artículo 24. Perfeccionamiento profesional.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un objetivo prioritario y fundamental. Las Entidades, a este tenor, propiciarán, en la medida de sus posibilidades la formación humana y profesional de sus trabajadores, para ello se establecerán planes anuales de formación de común acuerdo con los trabajadores.

De igual modo, se facilitará la realización de estudios reconocidos oficialmente destinados al perfeccionamiento profesional, sean organizados por la propia empresa o por otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación de la entidad, siempre que no afecte a las necesidades organizativas de la entidad y previa aceptación por la misma.

La matriculación en centros oficiales de enseñanza reglada darán lugar al pago de 150 € al trabajador, previa justificación del pago de matrícula efectuado y siempre que los estudios tengan relación directa con las funciones que el trabajador desempeña en la entidad o favorezcan su promoción profesional. Esta cantidad se abonará en el mes siguiente a su justificación.

Artículo 25. Contratos de Duración Determinada.

A tenor de lo previsto en el párrafo 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de Duración Determinada», por circunstancias de proyectos o acumulación de tareas a 12 meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Si la duración del contrato inicial fuese inferior a la duración máxima indicada, se podrán realizar prórrogas hasta completar el periodo máximo.

El personal contratado con carácter temporal tendrá prioridad para ocupar una vacante de puesto de trabajo fijo si se refiere a su misma categoría profesional.

Artículo 26. Incapacidad Transitoria.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad común o Accidente sea o no laboral, percibirán, mientras dure dicha

situación y con cargo a la Empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, por tales contingencias y la retribución que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de doce meses.

En los casos de Incapacidad Temporal podrá la empresa, con cargo a ésta, y con carácter potestativo para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante facultativo que designe la Entidad, a fin de comprobar el estado patológico del trabajador y su evolución.

Artículo 27. Póliza de Seguros.

La entidad abonará la cantidad de 40 € anuales a cada trabajador que haya suscrito una Póliza de Seguros con la cobertura de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte derivadas de Accidente, sea o no laboral, previa presentación del justificante correspondiente.

La empresa podrá proponer en el tablón de anuncios cualquier oferta de póliza de seguros que las compañías aseguradoras ofrezcan a los trabajadores.

Artículo 28. Anticipos.

Siempre que la Tesorería de la Entidad lo permita, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real, y ello exclusivamente por alguna de las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda habitual del trabajador por siniestro o ruina inminente
- d) Nacimiento de hijos si se requiere internamiento hospitalario.

La empresa, de modo potestativo, podrá conceder este préstamo para realizar aquellas obras en la vivienda del trabajador que se consideren necesarias para su normal utilización.

Los préstamos concedidos se amortizarán mensualmente en cuantía del 10% del salario real. La amortización comenzará el mes siguiente a su concesión. En el caso de cese del trabajador en la empresa el crédito que reste por amortizar vencerá íntegramente y será inmediatamente exigible y compensable con las retribuciones que el trabajador deba percibir como indemnización saldo o finiquito.

Artículo 29. Reconocimiento Médico

La entidad pone a disposición de sus trabajadores un reconocimiento médico a través de la mutua correspondiente. Se fomentará entre los trabajadores su utilización anual.

Artículo 30. Seguridad e higiene.

1.- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2.- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3.- En la inspección y control de dichas medidas que sean de observación obligada por la Dirección, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo.

4.- La Dirección está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Artículo 31. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

1.- Leves.

- a) La falta de puntualidad no justificada del trabajador
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control que se habiliten para controlar el cumplimiento de la jornada laboral.
- e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Entidad.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas no habitual.
- i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- l) El incumplimiento voluntario de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año.
 - b) La inasistencia al trabajo durante dos días consecutivos.
 - c) La inasistencia al trabajo durante 4 días alternos en el periodo de un mes a contar desde la primera inasistencia.
 - d) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
 - e) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
 - f) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
 - g) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
 - h) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
 - i) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
 - j) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
 - k) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio
 - l) El consumo de tabaco en el lugar de trabajo
 - m) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- 3.- Muy Graves.**
- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
 - b) Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o diez en más de un año.
 - c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - d) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la Entidad o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la Entidad.
 - e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - f) La embriaguez o toxicomanía habitual.
 - g) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
 - h) La simulación de enfermedad.
 - i) Inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

j) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

k) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la Entidad.

l) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado. Incluyendo el secreto profesional con respecto a las personas con las que se realicen acciones sociales.

Artículo 32.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 1 días hábiles, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la Entidad se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33. Sanciones.

a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo por un día

b) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- 2.- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso de categoría.
- 3.- Cambio de centro de trabajo.

c) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 meses.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
- 3.- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para el ascenso de categoría.
- 4.- Despido.

Artículo 34. Régimen Sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el Director de la Entidad, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar

declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 35. Jubilación obligatoria.

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años. Excepto en los casos en los que el trabajador no tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para obtener prestación de jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el periodo mínimo establecido por la legislación vigente.

Artículo 36.- Preaviso.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de quince días para todo el personal, debiendo comunicarlo por escrito a la Entidad, que vendrá obligada a acusar recibo de la misma. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La entidad vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Entidad, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución, por cada día de retraso en el pago con el límite del periodo de prueba que cada categoría tenga establecido y siempre que acredite la reclamación de

dicho pago. No se entenderá que existe incumplimiento en los casos en los que exista controversia sobre la cuantía de la liquidación que corresponde al trabajador o su procedencia.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.- Derechos sindicales.

1.- Las Entidades consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ella las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.- Las Entidades respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo discriminarlos ni en sus condiciones laborales o carrera profesional a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.- A los Representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión negociadora del Convenio de Cáritas Diocesana de Murcia y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado.

En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión Paritaria del Convenio, ostentase la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocido en el artículo 68, de la R.D.L. 1/95 de 24 de marzo, no se verá afectado.

4.- Los Representantes de los Trabajadores observarán sigilo profesional aun después de dejar de ser Representantes de los Trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

5.- En lo referente a los Representantes Sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo, los trabajadores tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la Entidad en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón se podrá insertar comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

CAPÍTULO VI

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 39.- Comisión Paritaria.

1. Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por dos vocales en representación de las empresas y otros dos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

a) En representación de los trabajadores: Los Representantes sindicales o quienes ellos designen

b) En representación de la Empresa: El Director de la Entidad y la Secretaria General.

2. Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos miembros de cada representación.

4. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje.

5. Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

6. A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Disposiciones adicionales.

Primera:

Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, a partir de su publicación en el B.O.R.M., serán abonadas por las Entidades en el plazo de 2 meses a partir de dicha fecha.

Segunda: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.

La Entidad tratará a sus empleados con respeto, equidad, dignidad y cortesía. Ningún empleado estará sujeto a hostigamiento físico, sexual, racial, psicológico, verbal o cualquier otra forma de hostigamiento o abuso. Tampoco será sometido a intimidación o trato degradante, y no se le impondrán medidas disciplinarias sin el debido procedimiento.

No se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal, ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo, por lo que la Entidad velará por el establecimiento de vías legítimas para la presentación por los empleados de denuncias sobre esas cuestiones garantizando que las mismas no tendrán consecuencias negativas para el denunciante.

Queda prohibida cualquier conducta de acoso sexual o moral y cualquier tipo de comportamiento abusivo. La Entidad establecerá los cauces necesarios para que este tipo de conductas puedan ser perseguidas, mediante la publicación de un Protocolo de Acoso Sexual y el establecimiento de los necesarios canales de información y denuncia. Se garantizará en todo momento el anonimato y la protección al denunciante de este tipo de prácticas.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Murcia, 26 de mayo de 2006.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS GENERAL PARA EL AÑO 2006

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
GRUPO I. GENERALES	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.184
TITULADO GRADO MEDIO	1.088
OFICIAL ADMINISTRATIVO	928
AUXILIAR, AYUDANTE ADMINISTRATIVO	854
GRUPO II.- TÉCNICOS MEDIOS	
TRABAJADORA SOCIAL	1.088
EDUCADORA SOCIAL	1.088
GRADUADO SOCIAL	1.088
PROFESOR MAESTRO	1.088
GRUPO III.- TÉCNICOS ESPECIALISTAS	
MONITOR	928
CUIDADOR	928
COCINERO	928
CONDUCTOR	928
INTEGRADOR SOCIAL	928
GRUPO IV.- AUXILIARES	
LIMPIADOR	854
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	854
PEÓN	854
CONSERJE/ORDENANZA	854
AYUDANTE DE COCINA	854
AUXILIAR EDUCATIVO	854

Consejería de Trabajo y Política Social

8596 Orden de 15 de junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Política Social, por la que se adaptan las órdenes reguladoras de las ayudas sociales de carácter periódico que gestiona el Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia: ingreso mínimo de inserción, ayudas periódicas de inserción y protección social, ayudas periódicas para personas con discapacidad y ayudas económicas a personas mayores para su atención en el medio familiar y comunitario, a la normativa de aplicación en materia de subvenciones.

Las ayudas sociales de carácter periódico que en la actualidad viene gestionando el Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia (ISSORM), están