

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

6794 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez (antes Residencia de Ancianos San José y San Enrique).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0155/2021; denominado Residencia de Ancianos Mariano Marín Blázquez (Antes Residencia de Ancianos San José y San Enrique); código de convenio n.º 30001722011992; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/12/2020 por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 29 de octubre de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo de la Residencia de Ancianos Mariano Marín-Blázquez y de sus trabajadores

PREÁMBULO

Capítulo I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Capítulo II.- Eficacia, Vinculación y Denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Artículo 6.- Preeminencia.

Artículo 7.- Garantía "Ad Personam". Condición más beneficiosa

Artículo 8.- Comisión Paritaria

Artículo 9.- Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo III.- Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

Artículo 12.-Finiquitos.

Artículo 13.- Preavisos.

Capítulo IV.- Clasificación Profesional.

Artículo 14.- Organización del trabajo.

Artículo 15.- Movilidad funcional.

Artículo 16.- Vacantes.

Artículo 17.- Desplazamiento de puesto de trabajo

Artículo 18. Clasificación Profesional.

Capítulo V.-Formación Profesional.

Artículo 19.-Principios Generales.

Artículo 20.- Objetivos de la formación

Capítulo VI.- Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral.

Artículo 21.-Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 22.-Vigilancia de la salud.

Artículo 23.- Ropa de trabajo.

Artículo 24.-Protección a la maternidad.

Artículo 25.-protección de las victimas de la violencia de genero.

Capítulo VII.-Jornada.

Artículo 26.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 27.-Descanso semanal

Artículo 28.- Vacaciones.

Capítulo VIII.-Estructura retributiva.

Artículo 29.- Estructura retributiva.

Artículo 30.- Horas extraordinarias y complementarias.

Artículo 31.- Recibos de salarios.



Artículo 32.- Complemento por incapacidad temporal.

Capítulo IX.-Permisos, Licencias y Excedencias, Suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 33.-Suspensión de contrato por maternidad

Artículo 34.-Suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a (paternidad)

Artículo 35.- Licencias retribuidas.

Artículo 36.- Excedencia Voluntaria

Artículo 37.-Excedencia forzosas.

Artículo 38.- Excedencia especial por cuidado de menor y de familiares.

Artículo 39.- Jubilación Forzosa a partir de los 65 años.

Capítulo X.- Derechos sindicales.

Artículo 40.- Derechos sindicales.

Capítulo XI.- Régimen disciplinario.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

Artículo 42. Tramitación y prescripción.

Capítulo XII.- Seguro de Responsabilidad civil.

Artículo 43.- Seguro de Responsabilidad Civil.

Capítulo XIII.- Igualdad de oportunidades, solución extrajudicial, legislación aplicable.

Artículo 44.- Igualdad de Oportunidades/No discriminación

Artículo 45.- Solución Extrajudicial de Conflicto Colectivo.

Artículo 46. Legislación aplicable

Convenio colectivo de la Residencia de Ancianos Mariano Marín-Blázquez y de sus trabajadores

Preámbulo

El Comité de Empresa de la Residencia Mariano Marín-Blázquez, con la presencia de CCOO y UGT y el asesoramiento de la Federación de Sanidad y Sectores Socio -sanitarios de CCOO, y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el Convenio Colectivo de la Empresa Residencia Mariano Marín-Blázquez. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por la Residencia, que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus usuarios, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

Capítulo I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Residencia de Ancianos Mariano Marín-Blázquez en adelante la Empresa, y sus trabajadores.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- b) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- c) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- d) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

El ámbito territorial del presente convenio será de aplicación a la Residencia Mariano Marín-Blázquez.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.R.M.

Capítulo II.- Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia.

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo un convenio, a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia, procediendo a abrir un proceso de negociación sobre la materia o materias que se hayan visto afectadas por las distintas resoluciones administrativas o judiciales. Dicho proceso de negociación se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir del carácter firme de las mismas.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio, 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.

Denunciado el Convenio en tanto no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo, se entenderá que su contenido normativo se prorroga automáticamente.

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 dos meses después de la publicación del citado índice.

Artículo 6.- Preeminencia.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

Artículo 7.- Garantía "Ad personam". Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones se deriven de las competencias que le sean atribuidas por norma legal o reglamentaria y que se puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le corresponda legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BORM.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y por tres representantes designados por la Empresa

Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la representación de los trabajadores de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.

La Comisión Paritaria se reunirá como mínimo, con una periodicidad de tres meses, y siempre que lo soliciten al menos tres miembros de la misma.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la

vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.

- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio

- e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

La Comisión Paritaria estable que:

1.- Se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 9.- Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Capítulo III.- Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación.

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. 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.

Siendo la media de ocupación normal del 90% de la capacidad de la Residencia, considerando ésta como la ocupación estable y habitual, para la cual, la empresa cuenta con una plantilla estable capaz de absorber la carga de trabajo habitual. Cuando se supere este límite y con ello la carga de trabajo,

se considerará la existencia una acumulación de tareas, consistente en la desproporción producida entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquel excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de la plantilla estable. Siendo esta acumulación excepcional y extraordinaria, que volverá a los niveles normales en cuanto la Residencia vuelva a la ocupación media y normal de los últimos años.

En este caso, la empresa podrá cubrir las plazas mediante la contratación temporal de personal para cubrir la capacidad productiva de la residencia, igualando la carga de trabajo al nivel de ocupación de residentes.

En todo caso, se estará a los límites establecidos en el art. 15 b) del Estatuto de los trabajadores.

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. Siendo de aplicación de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores, en especial lo regulado en su punto uno en cuanto a jornada mínima y en su punto 5 en cuanto a las horas complementarias.

3.- Para los contratos interinos o de sustitución se estará a lo establecido en la legislación vigente.

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.

5.- Conforme al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Dicho contrato se regirá por las normas establecidas en el mencionado artículo y lo previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

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

- Personal Facultativo..... dos meses
- Personal Auxiliar..... 30 días laborales
- Resto Personal..... 15 días laborales

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

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 tres días al menos.

Artículo 13.- Preavisos.

Se estará a lo establecido en el artículo 23 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Capítulo IV.- Clasificación profesional**Artículo 14.- 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 15.- Movilidad funcional.

Cuando un trabajador de manera excepcional y justificada 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.

Artículo 16.- 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 17.- 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.

Artículo 18.- Clasificación profesional.

Criterios generales. El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base. La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Para una mejor adaptación del sistema de clasificación profesional en la empresa, conforme al convenio nacional, la distribución de los grupos profesionales, niveles y categorías quedan regulados conforme a la siguiente tabla.

Grupos Profesionales - Niveles y Categorías:		
Grupo A) Gestión, administración y servicios Generales	Grupo B) Servicios socio-sanitarios	Grupo C) Servicios residenciales
Nivel 1.- Dirección	Nivel 1.- Titulados Superiores y Especialista	
Director/a Gerente	Médico/a	
	Psicólogo/a	
Nivel 2.- Mandos intermedios	Nivel 2.- Mandos intermedios	Nivel 2.- Mandos intermedios
Jefe/a de Personal y Administración	Enfermero/a Coordinador	Gobernante/a
Responsable de calidad	Fisioterapeuta	Cocinero/a
	Asistente/a Social	
	Enfermero/a (ATS/DUE)	
	Coordinadora Aux. Enfermería	
	Terapeuta ocupacional	
Nivel 3.- Personal cualificado	Nivel 3.- Personal Cualificado	
Oficial 1º Administrativo	Animador/a Socio Cultural (TASOC)	
Oficial de Mantenimiento		
Nivel 4.- Personal Auxiliar	Nivel 4.- Personal Auxiliar	
Auxiliar Administrativo	Auxiliar de enfermería	
Portero/Recepcionista	Auxiliar farmacia	
Telefonista/Recepcionista	Auxiliar enfermería en rotación	
Ayudante de Oficio	Cuidadores/as	
Ordenanza y Jardinero		
		Nivel 5.- Personal Auxiliar
		Fregadora, Limpiadora y Ayudante de Comedor
		Lavandera, Costurera y Planchadora

Capítulo V.-Formación profesional

Artículo 19.- Principios Generales.

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

Artículo 20.- Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

• Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

• Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.

- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

• Adaptar la mentalidad del personal y de la dirección hacia una dirección participativa por objetivos.

• Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

• Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

• Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Capítulo VI.- Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral

Artículo 21.-Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

a) Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

b) Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

c) Durante la vigencia del convenio colectivo realizará estudios sobre los riesgos laborales en el conjunto de los sectores regulados en el convenio colectivo, que servirán como base para establecer medidas encaminadas a favorecer unas mejores condiciones laborales.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.
- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representación unitaria o sindical del personal.
- Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación.

Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención.
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
- Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudio de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
- Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

Artículo 22.- 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 23.- 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 24.- Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 25.- Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Capítulo VII.- Jornada

Artículo 26.- Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral será como máximo de 1792 horas anuales de trabajo efectivo. 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.

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 solo se podrá disfrutar una vez.

Teniendo en cuenta la naturaleza del servicio que se presta en la Residencia de Ancianos Mariano Marín-Blázquez, 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.

Debido a las características de la Residencia de Ancianos, la distribución de la jornada se realizará teniendo en cuenta que todos los días del año son laborables, respetándose los descansos semanales contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y abonando las compensaciones económicas oportunas reflejadas en las tablas de retribuciones de este Convenio.

Artículo 27.- Descanso semanal

El personal disfrutará de su día y medio de descanso en sábado y domingo, como mínimo una vez al mes.

Artículo 28.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración será de treinta días anuales y continuados, y estarán retribuidos según su retribución ordinaria y normal.

2.º- La empresa fijará dentro de los dos últimos meses del año el calendario de provisional de vacaciones para el año siguiente, designando el número máximo de trabajadores que por categoría pueden disfrutarlas cada mes. Se disfrutaran por rigurosa rotación anual en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre. Este calendario provisional se remitirá al comité de empresa, el cual podrá recibir de los trabajadores las propuestas de permuta que consideren oportunas, permitiéndose las permutas entre trabajadores de la misma categoría, con el mismo periodo o duración. Una vez realizado esto el Comité de Empresa remitirá estas propuestas al Departamento de Personal del Centro para que el mismo las estudie.

Siendo potestad entonces de la Empresa, la fijación definitiva del calendario anual de vacaciones, siempre respetando las necesidades del servicio, el número de trabajadores cuyo disfrute de vacaciones se ha asignado para cada mes y atendiendo en la medida de lo posible la petición del trabajador.

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, también consecutivo durante el resto del año natural.

3.º- Los trabajadores de la empresa tendrá derecho a disfrute anual de diez días de libranza en los que no tendrán que trabajar y que serán reconocidos en su respectiva planilla anual de trabajo, considerándose a todos los efectos trabajo efectivo.

Capítulo VIII.-Estructura retributiva

Artículo 29.- 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.

B.- Gratificaciones extraordinarias: los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año con devengo semestral, de cantidad equivalente al salario base, antigüedad, complemento de garantía personal y complemento por fines de semana, 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.- Plus de Antigüedad: los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad a razón de lo establecido en el Anexo por trienio. Las cantidades indicadas en el citado anexo se entienden referenciadas a jornada completa, los trabajadores con jornada reducida o a tiempo parcial percibirán el complemento en función de su jornada pactada.

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, vieron 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. Conforme lo previsto en el párrafo segundo del artículo siete del presente Convenio Colectivo.

D.- Plus Nocturnidad: lo reciben los trabajadores que realicen su jornada entre las veintidós horas y las ocho horas del día siguiente. Estos tendrán una retribución específica según Anexo. Cuando el trabajador sea contratado exclusivamente para este horario, se entenderá que es jornada normal y no percibirá dicha retribución.

E.- Plus de Fines de Semana y Festivos: Los trabajadores que presten servicios los fines de semana en régimen de turnos rotatorios tendrán una retribución fija mensual según la reflejada en la tabla salarial anexa. Este complemento también se devengará durante el periodo de vacaciones de los trabajadores y en las pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del convenio y con efectos del uno de enero de cada año, las tablas salariales y demás conceptos económicos experimentarán un incremento porcentual equivalente al incremento del I.P.C. positivo a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, más el porcentaje acordado por la Comisión Negociadora que deberá reunirse y fijarlo antes del 31 de marzo del año en curso. Para el año 2021 las tablas salariales son las que se recogen en el Anexo.

Artículo 30.- 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.

La realización de horas complementarias para los trabajadores contratados a tiempo parcial se regirán por lo establecido en el art. 12. puntos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo realizar las mismas tantos los trabajadores temporales como los indefinidos, siempre que reúnan los requisitos mínimos exigido en el artículo anterior. (Jornada mínima de 10 horas semanales en cómputo anual y tener suscrito el Pacto de horas complementarias.

Artículo 31.- 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 árbitro de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

Artículo 32.- Complemento por incapacidad temporal.

1.º- Todo trabajador que causare baja en el trabajo por accidente laboral, enfermedad común o accidente no laboral, así como por nacimiento 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 nacimiento 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%. 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.

2.º- En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja

3.º- De igual manera, la Empresa deberá tener en cuenta lo relativo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Capítulo IX.- Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 33.- Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento permanente y temporal (no menor de un año), y tutela, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en supuestos de múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción y de acogimiento permanente y temporal (no menor de un año) y tutela o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Artículo 34.- Suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a (paternidad).

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato conforme al artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción permanente y temporal (no menor de un año), y tutela y de acogimiento o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 35.- 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 laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres de ambos cónyuges. Y durante dos días para el resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Pudiéndose solicitar la ampliación de dicha licencia por el tiempo que fuera necesario pero sin derecho a retribución.

C) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos cónyuges. En el caso de segundo grado la licencia será de dos días.

D) Dos días laborables en caso de alumbramiento de familiar en primer grado.

E) Dos días laborables en caso de cambio de domicilio.

F) Un día laboral 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, 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.

I) 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.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a 22 días naturales; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

K) en los apartados b,c,d,e,g, la licencia se ampliará por los días si hubiera necesidad de desplazamiento, sin que en ningún caso pueda exceder de cuatro días laborales.

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

Asimismo, se estará a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a licencias retribuidas para todo aquello no regulado en el presente artículo.

Artículo 36.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años; el personal tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años de duración de la excedencia y derecho preferencial al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma, el resto de duración de la excedencia. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

El trabajador tendrá derecho también a cuantas excedencias solicite, siempre que haya permanecido, con anterioridad al inicio de cada una, al menos, dos años 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, sin que una denegación posterior de la Empresa pueda en ningún caso desvirtuar la previa estimación.

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

No obstante, el trabajador podrá solicitar su reingreso aun cuando no haya finalizado su periodo solicitado de excedencia y sea cual sea el tiempo que reste para dicha finalización. Si bien en este caso 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 37.- Excedencia 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.

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 38.- Excedencia especial por cuidado de menor y de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción permanente y temporal (no menor de un año) y tutela y de acogimiento o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 39.- Jubilación forzosa a partir de los 65 años.

Conforme a la a disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre introducida por Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, se acuerdo como medida de fomento y estabilidad en el empleo y relevo generacional, que los trabajadores con más de 65 años deberán jubilarse forzosamente si reúnen las siguientes condiciones:

a.- Que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación con derecho a prestación del 100% de su base reguladora.

b.- La empresa deberá contratar a un nuevo trabajador mediante contrato de trabajo indefinido o transformar un contrato temporal existente en indefinido.

Para llevar a cabo lo anterior, la empresa deberá requerir al trabajador para que acredite que reúne el requisito para tener derecho al 100% de su prestación por jubilación. Una vez constatado comunicará al trabajador la decisión de extinguir la relación laboral por jubilación forzosa, en esta comunicación indicará el trabajador que será contratado indefinidamente o la transformación en indefinido de un contrato temporal de la plantilla de la empresa.

Capítulo X.- Derechos sindicales

Artículo 40.- 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 35 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones, debiéndose justificar por el trabajador en el plazo de 48 horas siguientes.

Capítulo XI.- Régimen disciplinario

Artículo 41.- Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

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

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

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

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

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

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

8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona 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 represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.

17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 42.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al 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 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo XII.- Seguro de Responsabilidad civil**Artículo 43.- 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.

Capítulo XIII.- Igualdad de oportunidades, solución extrajudicial, legislación aplicable**Artículo 44.- Igualdad de oportunidades/no discriminación.**

La empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo, incluidos los de responsabilidad en razón a mérito y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo. Por ello, y en cumplimiento de la legislación vigente, tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, trabajarán conjuntamente con la finalidad de la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades en la Empresa si las hubiere.

Artículo 45.- Solución extrajudicial de conflicto colectivo.

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el Art. 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociaran la revisión del convenio colectivo de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 86.1 del E.T.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de Conciliación y Mediación de la Región de Murcia (ORCL). El procedimiento de arbitraje se aplicara únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes

Artículo 46.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.021
RESIDENCIA DE ANCIANOS MARIANO MARÍN BLÁZQUEZ

Grupo Profesional Nivel y Categoría	MENSUAL	NOTURNIDAD	Complemento Mensual por Fines de Semana y Festivos	Precio hora ordinaria	ANUAL
Grupo A) Gestión, administración y servicios Generales					
Nivel 1.- Dirección					
Director/a Gerente	2.200,87			17,00	30.812,18
Nivel 2.- Mandos intermedios					
Jefe/a de Personal y Administración	2.176,95			16,82	30.477,30
Responsable de calidad	2.176,95			16,82	30.477,30
Nivel 3.- Personal cualificado					
Oficial 1º Administrativo	1.453,11			11,23	20.343,54
Oficial de Mantenimiento	1.030,18			7,87	14.422,52
Nivel 4.- Personal Auxiliar					
Auxiliar Administrativo/a	1.003,14			7,74	14.043,96
Portero/Recepcionista	1.003,14			7,74	14.043,96
Telefonista/Recepcionista	986,00		18,00	7,74	14.056,00
Ayudante de Oficio	998,00		18,00	7,75	14.224,00
Ordenanza y Jardinero	1.015,62			7,75	14.218,68
Grupo B) Servicios socio-sanitarios					
Nivel 1.- Titulados Superiores y Especialista					
Médico/a	2.176,95			16,82	30.477,30
Psicólogo/a	1.601,10			12,37	22.415,40
Nivel 2.- Mandos intermedios					
Enfermero/a Coordinador	1.501,10	28,07	18,00	11,60	21.267,40
Fisioterapeuta	1.501,10			11,60	21.015,40
Asistente/a Social	1.501,10			11,60	21.015,40
Enfermero/a (ATS/DUE)	1.484,00	28,07	18,00	11,60	21.028,00
Coordinador/a Aux. Enfermería	1.030,18		18,00	7,86	14.674,52
Terapeuta ocupacional	1.501,10			11,6	21.015,40
Nivel 3.- Personal Cualificado					
Animador/a Socio Cultural (TASOC)	1.017,16			7,86	14.240,24
Nivel 4.- Personal Auxiliar					
Auxiliar de enfermería (TAE)	1.017,16			7,86	14.240,24
Auxiliar de farmacia	1.000,00	18,72	18,00	7,86	14.252,00
Auxiliar de enfermería en rotación	1.000,00	18,72	18,00	7,86	14.252,00
Cuidadores/as	998,00	18,72	18,00	7,75	14.224,00
Grupo C) Servicios residenciales					
Nivel 2.- Mandos intermedios					
Gobernante/a	1.015,62		18,00	7,75	14.470,68
Cocinero/a	1.016,00		18,00	7,89	14.476,00
Nivel 5.- Personal Auxiliar					
Fregadora, Limpiadora y Ayudante de Comedor	998,00		18,00	7,75	14.224,00
Lavandera, Costurera y Planchadora	998,00		18,00	7,75	14.224,00

El complemento de antigüedad para el año 2021 queda fijado en 24,40€ por trienio ya perfeccionado o que se perfeccione durante el presente año.



Por la parte empresarial:		
Fdo. Francisco de Asís Marín-Blázquez Guirao		Fdo. Miguel Camacho Ríos (asesor)
Por la parte social:		
Fdo. Angeles Ortega Milanés (CC.OO)	D ^{ña} . Maria Cristina Hernández Hita (CC.OO)	D ^{ña} . Maria Jesús Avilés Bernal (CC.OO)
D ^{ña} . Ana Marín Bernal (UGT)	D. Juan Antonio Abellán Lucas (UGT)	
Centrales sindicales:		
D ^{ña} . Yolanda Fernández Guardiola (CCOO)	D. Miguel Angel López Lozano (CCOO)	