

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

2643 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas.

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas.

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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0105/2022; denominado Asociación Hospital Residencia San Francisco de Águilas; código de convenio n.º 30002252011997; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/03/2022 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, 16 de mayo de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Capítulo I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral que prestan sus servicios en la Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas (Murcia).

Artículo 2.- Vigencia y duración.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024, a partir de esta fecha, se prorrogará automáticamente de año en año, siempre que no se formule denuncia por cualquiera de las dos partes, con anterioridad al uno de diciembre de cada año.

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

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

Para el año 2022 se establecen las retribuciones contempladas en el Anexo 1.

Para el año 2023 se establecen las retribuciones contempladas en el Anexo 2.

Para el año 2024 se establecen las retribuciones contempladas en el Anexo 3.

Artículo 3.- Comisión Paritaria.

Se establece la constitución de una Comisión Paritaria formada por los representantes de los trabajadores y por el mismo número de representantes designados por la empresa, y cuyas funciones consistirán en velar por el fiel cumplimiento del presente Convenio, su interpretación y cualquier otra de las funciones contempladas en el resto de los preceptos del presente Convenio. Esta Comisión habrá de reunirse como mínimo, con una periodicidad de tres meses, y siempre que lo soliciten al menos una de las partes.

La duración de las reuniones no será superior a 4 horas, finalizándose con la correspondiente votación. Los acuerdos se tomarán por mayoría, entendiéndose denegada la petición o pronunciamiento cuando no se alcance la misma.

En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora, elegida de entre los miembros del Comité de Empresa, está formada por:

Comité de Empresa:

Doña M.^a Ángeles Santos Martín (CCOO)

Doña M.^a José López López (CCOO)

Doña M.^a Teresa Aznar Soler (CCOO)

Doña M.^a Dolores García López (CCOO)

Doña María Giménez Reche (CCOO)

La Asociación Residencia Geriátrica San Francisco de Águilas, representada por:
Don Francisco Javier Sánchez Sánchez en calidad de Director apoderado de
la Asociación.

Capítulo II

Artículo 4.- Organización del trabajo.

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

Capítulo III

Artículo 5, Plantilla.

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

Dicha plantilla deberá estar integrada, al menos en un 80% de su volumen, por trabajadores con contrato indefinido, exceptuando las posibles interinidades.

El Comité de Empresa será informado de la composición de la plantilla y de sus modificaciones.

Artículo 6 - Clasificación profesional.

Clasificación profesional convenio		
Áreas de actividad		
A) Gestión, administración y servicios generales	B) Servicios socioasistenciales	C) Servicios residenciales
1A) Dirección Director/a	1B) Titulados superiores y especialistas Médico/a Psicólogo/a	
2A) Mandos intermedios Supervisor/a	2B) Mandos intermedios Enfermero/a Fisioterapeuta Trabajador/a Social	2C) Mandos intermedios Cocinero/a
3A) Personal cualificado Oficial administrativo Oficial mantenimiento	3B) Personal cualificado TASOC	
4A) Personal Auxiliar Auxiliar administrativo Auxiliar mantenimiento Conductor	4B) Personal Auxiliar Gerocultor	
		5C) Personal Auxiliar. Lavadero/a Limpiador/a Pinche de cocina

Artículo 7. – Ascensos y ampliaciones de jornada.

Los ascensos y ampliaciones de jornada se comunicarán al Comité de Empresa con al menos 15 días de antelación, salvo cobertura de urgencia.

En todo caso se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad, méritos, edad, así como las facultades organizativas del empresario.

Aquellas vacantes temporales que se produzcan por motivos del servicio (vacaciones, incapacidad temporal, licencias, excedencias, permisos, etc.,) se cubrirán preferentemente por personal de la empresa que no alcance la jornada completa, teniendo en cuenta los criterios arriba indicados.

Igualmente se seguirán estos criterios sobre las vacantes definitivas que se puedan producir, dando en todo caso preferencia a las personas con contrato a tiempo parcial.

Artículo 8.- Movilidad funcional.

Cuando un trabajador por necesidades del servicio sea destinado a realizar un trabajo de superior categoría, se le retribuirá por los salarios que correspondan a su nueva categoría, durante el período que lo desarrolle, cesando el percibo del incremento salarial en el momento que deje de realizar dichas funciones.

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

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el Patronato precisara destinar a un trabajador a tareas de inferior categoría, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría, comunicándose previamente a lo/s representante/s legales de los trabajadores.

Artículo 9.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Cuarenta y cinco días.

Grupo 3: Treinta días.

Grupo 4: Treinta días.

Grupo 5: Quince días.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 10.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo, para todos los casos, se harán siempre por escrito y por triplicado, uno para la Asociación, otro para el trabajador y el último (copia básica) para entregar al Comité de Empresa.

Los contratos temporales por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración de 6 meses, pudiéndose ampliar su duración a 12 meses. En el caso de que el contrato se hubiera celebrado por una duración de 6 meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 11.- Finiquitos.

Es el documento por el cual el trabajador declara terminada su relación laboral con la Empresa, y satisfechos sus derechos económicos. La Empresa

pondrá a disposición del trabajador este documento para su estudio durante al menos tres días antes de terminar la relación laboral, entregando copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 12.- Preavisos.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: Dos meses

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Un mes.

Grupo 4: Veinte días.

Grupo 5: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días. La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 13.- Desplazamientos de puestos de trabajo.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que realizar viajes, por desplazamientos percibirán una dieta de 15 € por cada comida o cena realizada más 35 € si hubiese de pernoctar fuera. Los gastos de locomoción serán sufragados por la Asociación, previa justificación. Dichas cantidades a las que se hace referencia en este artículo, tendrán el carácter de percepción extrasalarial sin efectos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 14.- Complemento por Incapacidad Temporal.

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

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

Capítulo IV (Formación Profesional)

Artículo 15.- Principios generales de la Formación Profesional.

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

La formación establecida o requerida por la empresa, con cargo a ésta, cuyos contenidos sean requisito para el desempeño de un puesto de trabajo concreto o adaptación o ampliación de los mismos, será entendida como jornada de trabajo efectivo.

Capítulo V (Seguridad y Salud Laboral)

Artículo 16.- Salud laboral.

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

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

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

Artículo 17.- Reconocimientos médicos.

La Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, tiene que organizar un reconocimiento médico anual, realizándose éste, dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la Empresa cuando existan condiciones adecuadas y así se acuerde entre el Patronato y los representantes de los trabajadores. El coste de dicho reconocimiento correrá a cargo de la Asociación, y su realización requerirá el consentimiento previo del trabajador.

Artículo 18.- Ropa de trabajo.

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

Artículo 19.- Cambio de servicio durante el embarazo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo modifique o sustituya cuando la adaptación del puesto no sea posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran ser penosas para la trabajadora, la Asociación estará obligada a facilitar el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual.

Artículo 20.- Delegado de Prevención.

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

Capítulo VI

Artículo 21.- Jornada laboral y horario de trabajo.

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

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

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

No se podrán realizar más de ocho horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 22.- Descanso laboral.

Se irá rotando de tal manera que todos los trabajadores disfruten de los mismos días de descanso en sábado y domingo. Si este descanso coincidiera con uno de los días festivos del año, la empresa tendrá que dar otro día de descanso. (Este día será de mutuo acuerdo entre Asociación y Representante/s de trabajador/es), garantizando que se rota como mínimo un fin de semana al mes.

Artículo 23.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todos los trabajadores. Su duración será de treinta días naturales y continuados y estarán retribuidos según el promedio salarial devengado por cada trabajador en los tres meses anteriores a su inicio. Se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante, lo anterior, cuando exista mutuo acuerdo entre trabajador y empresa su disfrute podrá ser fuera de los citados meses.

La Asociación informará con antelación del disfrute de los períodos vacacionales al Comité de Empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24.- Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se acuerda que los trabajadores de 64 años de edad, que deseen acogerse a la Jubilación anticipada con el 100% de la prestación siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente, podrán hacerlo, estando en este caso la Asociación obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Artículo 25.- Jubilación a los 65 años.

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

Artículo 26.- Horas complementarias.

Se podrán realizar horas complementarias en un porcentaje no superior al 60% de las horas ordinarias contratadas en la modalidad de tiempo parcial.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII**Artículo 27.- Estructura retributiva.**

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

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

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

El período de devengo será como sigue:

- 1.ª Paga (de verano) De 1 de enero a 30 de junio.
- 2.ª Paga (de Navidad) De 1 de julio a 31 de diciembre.
- 3.ª Paga (de marzo) De 1 de enero a 31 de diciembre.

La Paga de Marzo se prorrateará en doce mensualidades siempre que haya acuerdo entre la Asociación y el trabajador.

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

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

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

E.- Plus de asistencia: Se abonará mensualmente excepto en los casos de IT, licencias y demás supuestos en los que el trabajador no acuda a su puesto de trabajo en cuyo caso no se percibirá por este concepto ninguna remuneración, descontando por días naturales el importe diario que aparece en la tabla salarial.

Sí se percibirá este plus en los períodos vacacionales no entendiéndose éstos como supuesto de no asistencia al puesto de trabajo.

En los contratos a tiempo parcial, se abonará reduciéndolo en la misma proporción que la jornada contratada.

F.- Plus Festivos: Las jornadas realizadas en festivo (14 festivos anuales según calendario laboral), tendrán una retribución de 30€. Este importe se abonará por jornada trabajada en festivo, los trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial o no trabajen las 8 horas de la jornada, cobrarán la cantidad proporcional al tiempo trabajado

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha finalizado su jornada durante la festividad.

En relación a los festivos de especial significación (noche del 24 de diciembre, 25 de diciembre, noche 31 de diciembre, 1 de enero, 5 de enero y 6 de enero) tendrán un tratamiento retributivo especial.

Artículo 28.- Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 29.- Recibos de salarios.

Se ajustará al modelo oficial y deberá contener, perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones y sus bases de cálculo.

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

Artículo 30.- Cláusula de inaplicación de las condiciones laborales y no aplicación del régimen salarial.

La Asociación, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o normativa posterior que lo modifique o sustituya podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 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.

- 1) Causas para la inaplicación.

Respecto al porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo.

Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años. La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores que acredite la mencionada situación.

2) Procedimiento.

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET. Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

3) Duración temporal de la inaplicación.

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Capítulo VIII

Artículo 31. – Licencias retribuidas.

En cuanto a las licencias retribuidas, será de aplicación lo dispuesto en el VI convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

No obstante, cuando se publique el nuevo convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal se estará a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 32 - Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

Artículo 33.- Excedencias forzosas.

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

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

Capítulo IX

Artículo 34. – Derechos sindicales.

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

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

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

Capítulo X

Régimen disciplinario

Artículo 35. 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 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 hacía 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 buscapersonas 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 Artículo 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 36. 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 aun 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 XI

Artículo 37.- Adhesión al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III;BORM 21, 27/01/2021) en los términos indicados en el artículo 30 del presente convenio.

Capítulo XII

Artículo 38.- Seguro de responsabilidad civil.

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

Artículo 39.- Indemnizaciones por muerte o invalidez permanente.

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

Artículo 40.- Ayuda escolar.

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

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

Artículo 41.- No discriminación.

De conformidad con lo establecido por la Legislación vigente, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta Asociación obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

ANEXO 1 TABLA SALARIAL AÑO 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE		FESTIVOS	ANTIGÜEDAD	PLUS ASISTENCIA	
	MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR/A	2.300,36 €	34.505,34 €	30€	27,80€	16,61 €	199,26 €
MÉDICO/A	1.775,74 €	26.636,11 €	30€	27,80€	12,92 €	154,98 €
FISIOTERAPEUTA	1.415,51 €	21.232,72 €	30€	27,80€	10,15 €	121,77 €
PSICÓLOGO/A	1.415,51 €	21.232,72 €	30€	27,80€	10,15 €	121,77 €
ENFERMERO/A	1.415,51 €	21.232,72 €	30€	27,80€	10,15 €	121,77 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.415,51 €	21.232,72 €	30€	27,80€	10,15 €	121,77 €
SUPERVISOR/A	973,03 €	14.595,49 €	30€	27,80€	7,69 €	92,25 €
TASOC	964,90 €	14.473,56 €	30€	27,80€	7,07 €	84,87 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.226,28 €	18.394,19 €	30€	27,80€	8,61 €	103,32 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.226,28 €	18.394,19 €	30€	27,80€	8,61 €	103,32 €
GEROCULTOR/A	964,90 €	14.473,56 €	30€	27,80€	7,07 €	84,87 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	964,90 €	14.473,56 €	30€	27,80€	7,07 €	84,87 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	964,90 €	14.473,56 €	30€	27,80€	6,77 €	81,18 €
COCINERO/A	964,90 €	14.473,56 €	30€	27,80€	7,07 €	84,87 €
CONDUCTOR/A	951,57 €	14.273,54 €	30€	27,80€	6,77 €	81,18 €
LAVANDERO/A	951,57 €	14.273,54 €	30€	27,80€	6,77 €	81,18 €
LIMPIADOR/A	951,57 €	14.273,54 €	30€	27,80€	6,77 €	81,18 €
PICHE DE COCINA	951,57 €	14.273,54 €	30€	27,80€	6,77 €	81,18 €

ANEXO 2 TABLA SALARIAL AÑO 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE		FESTIVOS	ANTIGÜEDAD	PLUS ASISTENCIA	
	MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR/A	2.357,87 €	35.367,98 €	30,75€	28,50€	17,02 €	204,24 €
MÉDICO/A	1.820,13 €	27.302,01 €	30,75€	28,50€	13,24 €	158,85 €
FISIOTERAPEUTA	1.450,90 €	21.763,54 €	30,75€	28,50€	10,40 €	124,81 €
PSICÓLOGO/A	1.450,90 €	21.763,54 €	30,75€	28,50€	10,40 €	124,81 €
ENFERMERO/A	1.450,90 €	21.763,54 €	30,75€	28,50€	10,40 €	124,81 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.450,90 €	21.763,54 €	30,75€	28,50€	10,40 €	124,81 €
SUPERVISOR/A	997,36 €	14.960,37 €	30,75€	28,50€	7,88 €	94,56 €
TASOC	989,03 €	14.835,40 €	30,75€	28,50€	7,25 €	86,99 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.256,94 €	18.854,04 €	30,75€	28,50€	8,83 €	105,90 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.256,94 €	18.854,04 €	30,75€	28,50€	8,83 €	105,90 €
GEROCULTOR/A	989,03 €	14.835,40 €	30,75€	28,50€	7,25 €	86,99 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	989,03 €	14.835,40 €	30,75€	28,50€	7,25 €	86,99 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	989,03 €	14.835,40 €	30,75€	28,50€	6,93 €	83,21 €
COCINERO/A	989,03 €	14.835,40 €	30,75€	28,50€	7,25 €	86,99 €
CONDUCTOR/A	975,36 €	14.630,37 €	30,75€	28,50€	6,93 €	83,21 €
LAVANDERO/A	975,36 €	14.630,37 €	30,75€	28,50€	6,93 €	83,21 €
LIMPIADOR/A	975,36 €	14.630,37 €	30,75€	28,50€	6,93 €	83,21 €
PICHE DE COCINA	975,36 €	14.630,37 €	30,75€	28,50€	6,93 €	83,21 €

ANEXO 3 TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE		FESTIVOS	ANTIGÜEDAD	PLUS ASISTENCIA	
	MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR/A	2.416,81 €	36.252,18 €	31,52€	29,21€	17,45 €	209,35 €
MÉDICO/A	1.865,64 €	27.984,56 €	31,52€	29,21€	13,57 €	162,83 €
FISIOTERAPEUTA	1.487,18 €	22.307,63 €	31,52€	29,21€	10,66 €	127,93 €
PSICÓLOGO/A	1.487,18 €	22.307,63 €	31,52€	29,21€	10,66 €	127,93 €
ENFERMERO/A	1.487,18 €	22.307,63 €	31,52€	29,21€	10,66 €	127,93 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.487,18 €	22.307,63 €	31,52€	29,21€	10,66 €	127,93 €
SUPERVISOR/A	1.022,29 €	15.334,38 €	31,52€	29,21€	8,08 €	96,92 €
TASOC	1.013,75 €	15.206,29 €	31,52€	29,21€	7,43 €	89,17 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.288,36 €	19.325,39 €	31,52€	29,21€	9,05 €	108,55 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.288,36 €	19.325,39 €	31,52€	29,21€	9,05 €	108,55 €
GEROCULTOR/A	1.013,75 €	15.206,29 €	31,52€	29,21€	7,43 €	89,17 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.013,75 €	15.206,29 €	31,52€	29,21€	7,43 €	89,17 €
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.013,75 €	15.206,29 €	31,52€	29,21€	7,11 €	85,29 €
COCCINERO/A	1.013,75 €	15.206,29 €	31,52€	29,21€	7,43 €	89,17 €
CONDUCTOR/A	999,74 €	14.996,13 €	31,52€	29,21€	7,11 €	85,29 €
LAVANDERO/A	999,74 €	14.996,13 €	31,52€	29,21€	7,11 €	85,29 €
LIMPIADOR/A	999,74 €	14.996,13 €	31,52€	29,21€	7,11 €	85,29 €
PICHE DE COCINA	999,74 €	14.996,13 €	31,52€	29,21€	7,11 €	85,29 €

Ayuda Escolar	50 €
---------------	------

Firmas

Por la Asociación Residencia Geriátrica San Francisco:

Francisco Javier Sánchez Sánchez (como Director apoderado).

Representantes de los trabajadores:

M.^a Ángeles Santos Martín (CCOO)

M.^a José López López (CCOO)

M.^a Teresa Aznar Soler (CCOO)

M.^a Dolores García López (CCOO)

María Giménez Reche (CCOO)