

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

3883 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Atende Servicios Integrados S.L. para el servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Murcia.

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 30/01/0106/2025; denominado Atende Servicios Integrados S.L. del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia; código de convenio n.º 30103941012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/04/2025 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, 25 de julio de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de Atende Servicios Integrados, S.L. del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Murcia

Las partes firmantes del presente convenio, de una parte Raúl González Horta y Marian Camiña Monterde como representación de la parte empresarial Atende, Servicios integrados, S.L. y de otra parte la Sección Sindical de SITRAS como representación de la parte social, con las personas que figuran en el acta.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula y es de aplicación obligatoria a las condiciones de trabajo entre aquellas personas trabajadoras al servicio de la empresa concesionaria del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia y dicha empresa concesionaria del servicio, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente, tengan la condición de empleadoras y los y las trabajadoras que lo presten.

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa afectada por el ámbito funcional y territorial del mismo

Artículo 4.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030, salvo en aquellas materias donde se establezca algo diferente.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

La denuncia para la revisión del Convenio colectivo se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Denunciado el presente convenio y en tanto no se llega a un acuerdo sobre su modificación, se entenderá que el contenido íntegro del Convenio colectivo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, si bien está incardinado en el ámbito aplicativo del Convenio Colectivo Estatal.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

En cualquier caso este Convenio Colectivo se articula en consonancia con el VIII convenio colectivo Marco estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la Autonomía personal, que será de aplicación en todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 5 miembros de cada una las partes firmantes, parte empresarial y parte social.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de registro, Avenida Juan Carlos I 59, 3 planta, 30100 Murcia. A efectos de comunicación con la misma se habilitan las siguientes direcciones de correo electrónico: ammcut@gmail.com; mcamina@clece.es

Comisión Paritaria. Competencias:

Las competencias serán las establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Estatal.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de treinta días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

Artículo 8.- Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a que los trabajadores/as dispongan al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 9.- 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.d 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 10.- 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 la empresa que hubiesen formalizado contratos 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.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 11.- Jornada y horario de trabajo.

En relación con la jornada de trabajo se estará a lo establecido en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o norma que lo sustituya, con las siguientes especificidades:

La jornada máxima anual será de 1.723 horas de trabajo efectivo, para el año 2024 ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será de 1.715 horas de trabajo efectivo, para el año 2025 ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será de 1.687,5 horas anuales de trabajo efectivo, para los años 2026, 2027 y 2028, ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será de 1.665 horas anuales de trabajo efectivo, para el año 2029, ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será de 1.642,5 horas anuales de trabajo efectivo, para el año 2030, ya sea en turno partido o continuo.

Con motivo de las vicisitudes y la especialidad del Servicio de Ayuda a Domicilio (bajas de usuarios no preavisadas por el Ayuntamiento, incidencias no previsibles, hospitalización temporal de usuarios, etc...), que dificultan a la planificación de la jornada (distribución horaria) originariamente pactada, la jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 8% para todos los años de vigencia del presente Convenio, con revisión en el mes de julio de cada año, con relación al primer semestre y compensada en el segundo semestre. El preaviso de la alteración de jornada será al menos de una semana, salvo caso de fuerza mayor o urgencia del servicio que el plazo será de cinco días previsto en el Art. 34.2 del Estatuto de los trabajadores.

Ello significa que, revisada durante el mes de julio de cada año, la jornada llevada a cabo por cada una de las personas trabajadoras en el primer semestre del año, la empresa deberá obligatoriamente realizar los ajustes necesarios en la planificación del segundo semestre para que las personas trabajadoras puedan recuperar su jornada normalizada antes del día 31 de diciembre de cada año.

A tal efecto se creará una comisión de seguimiento formada paritariamente por dos miembros de cada una de las partes signatarias del presente convenio.

Aquellas personas trabajadoras, que en su caso se pudieran contratar para prestar servicios en sábados, domingos, o festivos, se les podrá ampliar su jornada, para prestar servicios entre semana.

No podrá haber, salvo para las jornadas especiales, personas trabajadoras que presten servicios entre semana con una jornada inferior a las personas trabajadoras que presten servicios en fines de semana.

En caso de que se produzcan vacantes definitivas en la plantilla de entre semana estos puestos de trabajo se ofrecerán a las personas trabajadoras de fines de semana.

Artículo 12.- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso coincidirá en fin de semana. En lo no dispuesto en este artículo se estará a la regulación contenida en la normativa vigente.

Artículo 13.- Tabla de retribuciones.

A) El incremento salarial, siempre que se produzcan las condiciones establecidas en el apartado B), para los años de vigencia del presente convenio colectivo serán los siguientes: 0% para el año 2024, 0,25 para el año 2025, 7,93% para el año 2026, 3% para el año 2027, 3% para el año 2028, 3% para el año 2029 y 3% para el año 2030.

B) La empresa actualmente adjudicataria del servicio Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia, no vendrá obligada a aplicar los incrementos pactados en las tablas salariales, previstos para 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030, mientras se mantenga la actual adjudicación, teniendo tal consideración el periodo de prórroga que se esté ejecutando a la publicación del presente convenio, aquellas prórrogas que hayan sido solicitadas y/o aceptadas antes de la publicación del convenio y todas aquellas prórrogas obligatorias, incluidas las que se produzcan tras el vencimiento del contrato y sus posibles prórrogas, y/u obligaciones de continuar con el servicio que puedan ser impuestas por la Administración contratante por cualquier instrumento jurídico. Por consiguiente, las Tablas Salariales pactadas, serán de aplicación, desde la formalización del correspondiente contrato público, para el servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia cuya publicación de la licitación sea posterior a la fecha de publicación del presente convenio colectivo o que haya agotado las situaciones previstas en el párrafo anterior. Se anexan al presente convenio colectivo las tablas salariales correspondientes al período de vigencia del presente convenio colectivo.

C) Hasta en tanto no se produzca la situación contemplada en el apartado anterior el incremento salarial para cada año de vigencia del convenio colectivo será del 0% para el año 2024, 0,25 para el año 2025, 1% para el año 2026, 1% para el año 2027, 1% para el año 2027, 1% para el año 2028, 1% para el año 2029 y 1% para el año 2030.

Artículo 14.- Plus de disponibilidad y plus de convenio.

1. Plus de disponibilidad: La empresa voluntariamente podrá establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de

acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica.

La regulación del presente Plus se regirá según lo establecido en el Art. 46 VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

2. Plus de convenio: Se mantiene el plus de convenio que fue implantado en el I Convenio colectivo del servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia (Convenio Colectivo de la UTE CLESAL), si bien durante la vigencia del presente convenio desaparecerá, quedando comprendido dentro del Salario Base, tal y como se señala en la Disposición Transitoria.

Se trata de un complemento salarial, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de ayuda a domicilio en relación con la disposición transitoria.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus mensual y en las pagas extraordinarias, por la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones anexa al presente convenio, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un/a trabajador o trabajadora equivalente a jornada completa.

Artículo 15.- Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

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.

Artículo 16.- Suspensión de contrato por maternidad.

En lo relativo a este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 17.- Suspensión de contrato por paternidad

En lo relativo a este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 18.- Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán el último día del mes, o siendo este no laborable, el primer día hábil del mes siguiente. Para ello podrá ser utilizado cualquiera de los sistemas legalmente establecidos.

Artículo 19.- Licencias.

1.- Licencia no retribuida, por asuntos propios: 3 meses al año, pudiendo disfrutarse una vez al año por un máximo de tres meses, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación

de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente. Esta licencia no podrá utilizarse para actividades que conlleven cotización a la Seguridad Social.

No podrá disfrutar de este permiso más del 5% de la plantilla, es decir que el personal, salvo autorización expresa de la dirección, no tendrá derecho automático a esta licencia en el caso de que ya estuviera disfrutando del mismo más del 5% de la plantilla, o lo tuvieran ya solicitado con antelación, para las mismas fechas, más del 5% de la plantilla.

2.- Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

3.- Se acuerda que los días de asuntos propios retribuidos, puedan acumularse a lo largo del año y su solicitud caduque una vez transcurrido el año natural.

Artículo 20.- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 21.- Reducción de la jornada por motivos familiares

En lo no establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Al finalizar el período de reducción de jornada, volverá automáticamente a su jornada y horario laboral habitual.

Artículo 22.- Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta

categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 23.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 24.- Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

En lo relativo a esta materia se estará a lo establecido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Artículo 25.- Principios de igualdad y diversidad.

De conformidad con lo dispuesto en el texto vigente de la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción.

Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna, sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Del mismo modo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en el presente artículo se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ y protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de éstas.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley.

1. Igualdad de trato y no discriminación. Compromiso activo por la igualdad de trato y la no discriminación, favoreciendo un entorno laboral diverso, que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI+, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo. Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI+.

4. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI+, regulado en el presente convenio.

5. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Se realizaran acciones formativas específicas sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

6. Permisos y beneficios sociales: El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

7. Régimen disciplinario: Se incluyen como conductas tipificadas, las siguientes, de forma adicional a las establecidas actualmente en el régimen disciplinario de aplicación establecido en el convenio colectivo.

- Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

- Falta grave: En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.
- Falta muy grave:
 - Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género
 - Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Protocolo de actuación en materia de LGTBI+

Las partes firmantes el presente convenio colectivo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. En caso de que confluayan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

Principios rectores.

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Se creará una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI, formada por el número de personas y componentes que determine la dirección de la empresa.

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

La comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a 7 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Procedimiento de actuación.

Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento:

La persona denunciante, puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada y, posteriormente, a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Fase 2. Tramitación:

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la denuncia, dicho informe deberá contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, su valoración sobre el asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo, si proceden.

Fase 3. Resolución:

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión, la resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de 50 días hábiles desde que se interpuso la denuncia

Fase 4. Seguimiento:

Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas adoptadas, analizando si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, levantando acta de dicho seguimiento y adoptando las medidas oportunas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento siguiesen produciéndose a pesar de la adopción de las medidas.

Vigencia.

El presente protocolo tendrá una duración equivalente a la duración del convenio colectivo en vigor, sin perjuicio de extender sus efectos hasta que se acuerde un nuevo protocolo.

En cualquier caso, lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable (4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en relación al RD 1026/2024), así como a los acuerdos interconfederales que se puedan alcanzar y en el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma que lo sustituya.

Disposición transitoria. Supresión del Plus Convenio

Las partes acuerdan para la regulación de este nuevo convenio, la supresión del concepto "Plus Convenio", a partir del mes de enero de 2026, tal y como venía recogido en el I Convenio colectivo del servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Murcia (Convenio Colectivo de la UTE CLESAL), en su Anexo I "Tablas Salariales", quedando el mismo incluido dentro del propio concepto retributivo Salario.

De esta manera, se consigue la necesaria unificación de conceptos, la simplificación de las tablas salariales y la eliminación de conceptos salariales cuya naturaleza jurídica no respondía a ninguna percepción extraordinaria que implicase necesariamente su contemplación expresa y de manera diferenciada dentro de las partidas retributivas, respondiendo el mismo únicamente al criterio y a la voluntad negociadora de aquel momento, por ende, la supresión de dicho plus al incluirse en el salario base, supone una ausencia de impacto económico al consolidarse su importe de en el salario base,

En consecuencia, el Plus Convenio desaparece de las tablas salariales con fecha de efectos de 1 de enero de 2026, incorporándose su importe al Salario Base y manteniéndose su carácter salarial y su devengo proporcional a la jornada contratada.

Disposición adicional segunda

Teniendo en cuenta que los días 24 y 31 de diciembre son inhábiles para las administraciones públicas, y existiendo la posibilidad de que se homogeneicen los criterios de días laborables, con respecto al personal que presta sus servicios en el Servicio de Ayuda a Domicilio de Murcia, se requiere por parte del Ayuntamiento de Murcia, la declaración de que los servicios a prestar en esos días tengan la consideración de festivos.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES Artículo 13.A)-13.B)

2024								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.163,04	20,09	20,06	4,31	22,28	29,84	71,67	304,30
Coordinador/a	1.529,02	20,09	20,06	3,04	22,28	21,08	50,66	215,11
Ayudante Coordinación	1.223,23	20,09	20,06	2,44	22,28	16,88	40,54	167,08
Auxiliar Administrativo/a	1.055,48	20,09	20,06	2,10	22,28	14,57	34,98	148,49
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.055,48	20,09	20,06	2,10	22,28	14,57	34,98	148,49

2025								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	PLUS CONVENIO
Responsable Coordinación	2.168,45	20,14	20,11	4,32	22,34	29,92	71,85	305,06
Coordinador/a	1.532,84	20,14	20,11	3,05	22,34	21,13	50,79	215,64
Ayudante Coordinación	1.226,29	20,14	20,11	2,44	22,34	16,92	40,64	167,50
Auxiliar Administrativo/a	1.058,12	20,14	20,11	2,11	22,34	14,60	35,07	148,86
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.058,12	20,14	20,11	2,11	22,34	14,60	35,07	148,86

2026								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	
Responsable Coordinación	2.668,92	21,73	21,69	4,66	24,10	32,28	77,53	
Coordinador/a	1.886,62	21,73	21,69	3,29	24,10	22,80	54,80	
Ayudante Coordinación	1.503,90	21,73	21,69	2,64	24,10	18,26	43,85	
Auxiliar Administrativo/a	1.302,32	21,73	21,69	2,27	24,10	15,76	37,84	
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.302,32	21,73	21,69	2,27	24,10	15,76	37,84	

2027								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	
Responsable Coordinación	2.748,98	22,38	22,35	4,80	24,83	33,25	79,85	
Coordinador/a	1.943,22	22,38	22,35	3,39	24,83	23,49	56,45	
Ayudante Coordinación	1.549,02	22,38	22,35	2,71	24,83	18,80	45,17	
Auxiliar Administrativo/a	1.341,39	22,38	22,35	2,34	24,83	16,23	38,97	
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.341,39	22,38	22,35	2,34	24,83	16,23	38,97	

2028								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	
Responsable Coordinación	2.831,45	23,05	23,02	4,94	25,57	34,25	82,25	
Coordinador/a	2.001,51	23,05	23,02	3,49	25,57	24,19	58,14	
Ayudante Coordinación	1.595,49	23,05	23,02	2,80	25,57	19,37	46,52	
Auxiliar Administrativo/a	1.381,63	23,05	23,02	2,41	25,57	16,72	40,14	
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.381,63	23,05	23,02	2,41	25,57	16,72	40,14	

2029								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	
Responsable Coordinación	2.916,40	23,74	23,71	5,09	26,34	35,28	84,71	
Coordinador/a	2.061,56	23,74	23,71	3,60	26,34	24,92	59,88	
Ayudante Coordinación	1.643,35	23,74	23,71	2,88	26,34	19,95	47,92	
Auxiliar Administrativo/a	1.423,08	23,74	23,71	2,48	26,34	17,22	41,34	
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.423,08	23,74	23,71	2,48	26,34	17,22	41,34	

2030								
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST. ESPEC.	
Responsable Coordinación	3.003,89	24,46	24,42	5,25	27,13	36,33	87,26	
Coordinador/a	2.123,41	24,46	24,42	3,70	27,13	25,67	61,68	
Ayudante Coordinación	1.692,65	24,46	24,42	2,97	27,13	20,55	49,36	
Auxiliar Administrativo/a	1.465,78	24,46	24,42	2,56	27,13	17,73	42,58	
Auxiliar Ayuda Domicilio	1.465,78	24,46	24,42	2,56	27,13	17,73	42,58	