



Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA

SERVICIOS PERIFÉRICOS DE TOLEDO

Visto el texto del “convenio colectivo de la residencia institución asistencial comarcal de Villafranca” número de código de Convenio 45100332012014, suscrito, de una parte, por un representante de la empresa en calidad de vicepresidente y de otra, por un representante de los trabajadores como Delegado de Personal, firmado el 13 de mayo de 2014 y presentado ante este Organismo el día 2 de junio de 2014, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 713 de 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 7 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía, y Decreto 99 de 2013, de 28 de noviembre de 2013, capítulo 2, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales y empleo, a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía,

Este Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la sección de mediación, arbitraje y conciliación, con notificación a las partes negociadoras.
2. Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo.
En Villafranca de los Caballeros, a 13 de mayo de 2014.

Reunidos.

De una parte, don José David Rescalvo Tébar, con D.N.I. 0.6.257.900-Z en su condición de Vicepresidente de la Residencia “institución asistencial comarcal de Villafranca” con C.I.F. G45015823 y con domicilio en calle Velarde, número 23, C.P. 45730, Villafranca de los Caballeros, provincia de Toledo.

Y de otra, doña Carmen Ocaña Peco, con D.N.I. 05.691.120-T en su condición de representante de los trabajadores como Delegado de Personal de la Residencia “institución asistencial comarcal de Villafranca”

Exponen:

Que ambas parte son conscientes de las dificultades económicas por las que se viene atravesando en los últimos años en el sector residencial de personas mayores de Castilla-La Mancha, circunstancias que han sido puestas de manifiesto por las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO. a nivel autonómico y por la organización empresarial A.C.E.S.C.A.M. en la que se integra la empresa.

Que empresa y trabajadores coinciden en señalar la necesidad de dotar de viabilidad económica al Centro a fin de que este pueda seguir prestando servicio salvaguardando así la estabilidad económica necesaria para el presente y futuro inmediato, considerando un instrumento idóneo para este fin la suscripción de un convenio de empresa.

Que es por todo ello por lo que acuerdan: Aprobar el modelo de convenio de empresa que se acompaña a los fines señalados procediendo a su difusión.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA RESIDENCIA “INSTITUCIÓN ASISTENCIAL COMARCAL DE VILLAFRANCA”

Capítulo I.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación en la Institución “institución asistencial comarcal de Villafranca” que ejerce su actividad como Residencia de Personas Mayores

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en el establecimiento denominado “institución asistencial comarcal de Villafranca” sito en calle Velarde, número 23, de Villafranca de los Caballeros provincia de Toledo en la comunidad de Castilla-La Mancha.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la Residencia “institución asistencial comarcal de Villafranca”.

**Artículo 4. Vigencia, y duración (Modificado).**

El presente convenio colectivo tendrá una duración de dos años comprendida desde el 1 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2016.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del estatuto de los trabajadores. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (I.P.C.) real del año anterior, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final segunda del presente convenio.

Artículo 6. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa y por los representantes de los trabajadores.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio. El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 7. Garantía "ad personam"-condición más beneficiosa.

Lo dispuesto en el presente convenio prevalecerá sobre cualquier pacto entre trabajador y empresa que resulte menos beneficioso para el trabajador.

Se mantendrán, a título individual y con carácter no revalorizable, las condiciones superiores y más beneficiosas preexistentes, que venga percibiendo y disfrutando el personal por cualquier concepto distinto de los pactados en las tablas y estructura retributiva del presente convenio. (V. gr. Complemento personal, manutención, transporte, asistencia, disponibilidad...)

Artículo 8. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes hayan sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes (constando así en su contrato), no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa.

Si bien se puede contemplar un traslado en las siguientes circunstancias:

- Solicitud del propio trabajador o acuerdo entre empresa y trabajador afectado.
- Casos de violencia de género, necesidades de conciliación de vida laboral y familiar o igualdad de oportunidades.
- Directores de centros por razones organizativas o técnicas debidamente justificadas, siempre que la distancia fuese inferior a 50 km de su residencia habitual. Más allá de esta distancia, se entenderá que el traslado conlleva cambio de residencia y en este caso, le serán abonados los gastos de viaje y dietas, además de su salario correspondiente:
 - Gastos de viaje: 0,23 euros/km.
 - Dieta alimenticia: 40 euros/día.
 - Alojamiento por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO II. Jornada**Artículo 9. Jornada y horario de trabajo.**

Normas comunes: Se establece la jornada máxima en 1.784 horas anuales, la mínima no queda fijada, por lo que se entiende que para llegar a la jornada máxima establecida anual, nunca podrá suponer que el trabajador pierda sus catorce festivos anuales retribuidos y no recuperables ni los días libres legalmente establecidos en este convenio, ya sea en turno partido o continuo en cómputo anual.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 por 100.

Se entiende por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.



No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara 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 la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Los días de libranza serán rotatorios entre trabajadores de igual categoría, pudiéndose realizar cambios entre ellos previa comunicación a la empresa con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa justificada.

Igualmente, la empresa facilitará cambio de turno a los trabajadores siempre que sean solicitados con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo causa de urgente necesidad a justificar posteriormente.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta un sistema de rotación anual de los festivos de Navidad y Semana Santa, entre trabajadores de igual categoría.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los trabajadores/as que tuvieran, por la particularidad de sus turnos, que realizar la comida dentro de ellos, por finalizar la jornada a las dieciséis horas o con posterioridad, su pausa será también de una hora, y se considerará como tiempo de trabajo, debiéndoles proporcionar la empresa la comida correspondiente.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de veinticuatro horas semanales.

Artículo 10. Descanso semanal.

Los trabajadores/as, independientemente del turno establecido, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, descanso que se computará transcurridas doce horas desde la finalización de la jornada.

Para el disfrute de este descanso se garantizarán doce fines de semana al año (sábado y domingo), uno cada cuatro semanas, no pudiendo estos coincidir con la salida de un turno de noche.

Artículo 11. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, garantizándose, en este caso, que al menos quince días se disfruten en el período estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre; pudiendo fraccionarse, a petición del trabajador, en ocho y siete días la quincena no estival, salvo otro tipo de acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con los días de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día o días libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquel personal de turno fijo de noche.

c) Durante el periodo de vacaciones se mantendrá la plantilla funcional del centro.

CAPÍTULO III. Estructura retributiva

Artículo 12. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal 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 se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 7:00 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo 1. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

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

E) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán la retribución específica prevista en el artículo 13 de este convenio.

F) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

G) Complementos de garantía ad personam, en su caso.

H) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

– A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servido comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

– La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

– Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etcétera.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

– Abonando a 0,23 euros por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo anual excedan de la jornada anual establecida en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según la siguiente fórmula:

175 por 100 S/ (Salario base + antigüedad anual)/Jornada anual.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

**Artículo 14. Compensación por incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la seguridad social hasta el 100 por 100 del salario, durante toda la duración de baja.

En caso de incapacidad temporal motivada exclusivamente por enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100 por 100 del salario a partir de vigésimo primer día, hasta un máximo de cuatro meses de la primera incapacidad temporal que supere los veinte días dentro del año natural.

Artículo 15. Seguro de accidentes laborales.

La empresa suscribirá un seguro de accidentes laborales que cubra tanto riesgos de muerte como de invalidez total y permanente o invalidez absoluta o permanente, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles a los trabajadores, en el ejercicio de su profesión, incluidos los accidentes ocurridos "in itinere". La suma establecida para cada anualidad, común a todas las categorías laborales, ascenderá a la cantidad de dieciocho mil euros por trabajador.

Artículo 16. Cláusula de descuelgue.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa renuncia a hacer uso de la cláusula de descuelgue.

CAPÍTULO IV. Permisos, licencias y excedentes, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar**Artículo 17. Licencias retribuidas.**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. De igual modo, en el supuesto de denegarse el disfrute del permiso en un trimestre, podrá acumularse el disfrute del mismo en el trimestre siguiente.

En todo caso, aquellos días de permiso solicitados y no disfrutados antes del 15 de enero del año siguiente serán retribuidos como horas extraordinarias.

Para hacer efectivo el disfrute de estos cuatro días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos cuarenta y ocho horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos cuatro días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos cuatro días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición en el caso de trabajadores no fijos al inicio de la relación laboral.

La denegación del disfrute del permiso deberá realizarse motivadamente y por escrito.

C. Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización o durante los veinte días siguientes al alta. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 40 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

D. Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite



hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 40 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E. Un día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma de rango legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales y para concurrir a pruebas de selección correspondientes a ofertas de empleo público teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

I. Un día natural por enlace de padres, hermanos o hijos.

J. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado.

K. Diez días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho e hijos.

L. Por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica o acompañando a hijos menores de dieciocho años o a familiares impedidos a su cargo, debiéndose presentar justificante.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: hasta seis meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a un mes), no coincidente el inicio del permiso con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga del período inicial, sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

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

Artículo 19. Reducción de la jornada por motivos familiares.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce 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, adopción o acogimiento múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en un período máximo de treinta días naturales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 20. Excedencia voluntaria.**

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

Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, no computables a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta 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 treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia, transcurridos los dos primeros años de reserva de puesto, 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 dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 21. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etcétera.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de quince días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

D.N.I.

Domicilio.

Número de la seguridad social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.



Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en convenio.

Otras condiciones y pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria. g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

Artículo 22. Procedimiento de actuación en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se constituirá una comisión para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, formada por cinco miembros, dos designados por la representación legal de la entidad, dos designados por la representación legal de los trabajadores o los trabajadores en defecto de esta y una por acuerdo de ambas partes, que actuará como instructor. Se garantiza que ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40 por 100 de los miembros que componen esta comisión.

Los acuerdos de dicha comisión se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

La comisión se reunirá cuando exista una denuncia, o a petición de al menos dos de sus miembros. Cualquier persona de esta comisión involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, respecto de la persona denunciante o la persona denunciada, quedará inmediatamente excluida para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

**Atribuciones de la comisión:**

- Recibir las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección del Centro las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Elaborar un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la representación legal de la entidad a la apertura del procedimiento disciplinario al que pudiera haber lugar.
- Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en este artículo.

Medidas cautelares: En los casos de denuncia de acoso y hasta la conclusión del procedimiento, la Comisión podrá proponer de forma cautelar las medidas que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, mediante escrito dirigido a la representación legal de la entidad.

Procedimiento de actuación en los casos de acoso: Tiene como objetivo solucionar la situación mediante una investigación del asunto y la propuesta de sanción, en los casos en que proceda.

Es el procedimiento que habrán de seguir las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, dicho procedimiento será confidencial y urgente. La persona supuesta-mente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión o de cualquiera de sus miembros por escrito, sin perjuicio de la utilización simultánea o posterior por parte de la persona denunciante de las vías administrativas o judiciales.

El procedimiento, al que se le asignará un código, será ágil y rápido, protegiendo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; así mismo se procurará la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se puedan derivar de la situación.

Tramitación y plazos del procedimiento: Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles, reunida la comisión, se iniciarán las investigaciones preliminares, dándose traslado de la información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia a la persona denunciada, mediante notificación con acuse de recibo.

La persona denunciada podrá dirigirse por escrito al instructor del procedimiento y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente al que se le traslade la información.

La comisión, a través del instructor de la misma, recabará las pruebas y testimonios necesarios para el esclarecimiento del caso, bien de oficio, bien a instancia de cualquiera de las personas que intervienen en el mismo.

El instructor del procedimiento llevara personalmente la investigación, con los medios que estime convenientes (testigos, entrevistas con los interesados, etcétera.), informando a la comisión en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde el siguiente a la fecha de acuse de recibo de la denuncia por parte de la persona denunciada.

La comisión se reunirá en el plazo de dos días hábiles desde el siguiente a la recepción del informe del instructor y resolverá el expediente proponiendo su sobreseimiento, porque considere que las pruebas no son concluyentes, o proponiendo las actuaciones que estime convenientes teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, así como el tipo e intensidad de la conducta investigada, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la persona denunciante, etcétera.

La comisión dará traslado del expediente a la representación legal de la entidad a los efectos oportunos.

Confidencialidad de la investigación: Queda prohibida la divulgación de información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, el incumplimiento de esta confidencialidad podrá suponer la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Circunstancias agravantes: A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso pudieran proponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más personas denunciante.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona denunciante sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la persona denunciante haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.
 - El contrato de la persona denunciante sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
 - El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
 - Se ejerzan presiones o coacciones sobre la persona denunciante, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
 - El acoso se realice por parte de alguna persona que sea superior directo o alguna persona miembro de la representación legal de los trabajadores.
 - En los casos de mala fe y/o denuncia falsa, será considerado como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

**Disposición adicional primera: Comisión paritaria.**

Ambas partes acuerdan remitirse a la comisión constituida "ad hoc" por A.C.E.S.C.A.M. y las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO para la interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Disposición adicional segunda: Modificaciones substanciales, ERES, ERTES y despidos improcedentes y objetivos.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo de empresa, los representantes de la empresa se comprometen a negociar y pactar con los representantes de los trabajadores la reconsideración y restablecimiento a su situación anterior, en su caso, de las modificaciones substanciales colectivas adoptadas hasta el momento.

Del mismo modo, con la entrada en vigor del presente convenio de empresa y durante su vigencia, se pacta la prohibición de llevar a cabo ERES y/o ERTES.

Cualquier modificación sustancial de condiciones individuales y colectivas planteadas por la empresa deberá de contar con el previo acuerdo de la Comisión Paritaria, con la excepción de las individuales de carácter organizativas, las cuales deberán de contar con acuerdo previo entre empresa y representación del trabajador.

Así mismo, las tablas salariales previstas en el anexo I no serán de aplicación en el caso de despidos improcedentes y objetivos, para calcular las indemnizaciones se deberán hacer con las del convenio colectivo marco estatal de atención a personas en situación de dependencia y promoción del desarrollo de la autonomía personal vigente, con el cálculo de cuarenta y cinco días por año trabajado.

Disposición adicional tercera: Aplicación subsidiaria del VI CCME o del que le sustituya.

Las partes firmantes acuerdan que en todo lo no previsto en el presente acuerdo, como son las materias que a continuación se relacionan, se estará a lo dispuesto en el VI convenio colectivo marco estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía, a excepción de lo dispuesto en el mismo en el artículo 40 sobre la jubilación, o convenio sectorial, estatal o autonómico, que en futuro lo sustituya y al resto de disposiciones legales vigentes:

CAPÍTULO II.

Artículo 13. Organización del trabajo.

CAPÍTULO III. (Supresión por remisión al CCME con exclusión de la movilidad geográfica)

Artículo 14. Clasificación profesional

Artículo 15. Empleo

Artículo 16. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector

Artículo 17. Plantillas

Artículo 18. Período de prueba

Artículo 19. Ingreso y provisión de vacantes

Artículo 20. Ceses en la empresa

Artículo 21. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

Artículo 22. Cambio de turno

CAPÍTULO IV. Formación profesional

Artículo 24. Principios generales

Artículo 25. Objetivos de la formación

Artículo 26. Desarrollo de la formación

Artículo 27. Comisión Sectorial de formación

Artículo 28. Coste de la formación

CAPÍTULO V. Prevención riesgos laborales y salud laboral:

Artículo 29. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 30. Drogodependencias

Artículo 31. Vigilancia de la salud

Artículo 33. Gestión y protección medio ambiental

Artículo 34. Ropa de trabajo

Artículo 35. Protección a la maternidad

Artículo 36. Protección de las víctimas de la violencia de género

CAPÍTULO VII

Artículo 44. Festivos de especial significación

Artículo 47. Anticipos

Artículo 48. Recibos de salarios.

**CAPÍTULO VIII**

Artículo 50. Suspensión de contrato por maternidad.

Artículo 51. Suspensión de contrato por paternidad.

Artículo 54. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

Artículo 57. Excedencia forzosa.

CAPÍTULO IX. Derechos sindicales

Artículo 58. Derechos sindicales.

CAPÍTULO X. Régimen disciplinario

Artículo 59. Régimen disciplinario.

Artículo 60. Tramitación y prescripción.

Artículo 61. Infracciones de la empresa.

CAPÍTULO XI. Planes de igualdad

Artículo 62. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 63. Planes de Igualdad.

Artículo 64. Conceptos de los planes de igualdad.

Artículo 65. Diagnóstico de situación.

Artículo 66. Objetivos de los planes de igualdad.

Artículo 67. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Artículo 68. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

Anexo II. Asimilaciones (Idem CCME).

Anexo III. Funciones (Idem CCME).

Anexo IV. Baremo (Idem CCME).

Disposición final.

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación de los cauces legales que se consideren pertinentes.

Anexo 1. Retribuciones 2014

Grupo	Categoría profesional	S.Base	Plus de antigüedad	Plus de Dom./Fest.	Plus de nocturn.	Plusporfest.espec.
A	Administrador	1.643,39 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
A	Gerente	1.643,39 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
A	Director	1.643,39 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
A	Médico	1.399,92 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
A	Titulado Superior	1.399,92 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	Supervisor	1.224,92 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	ATS/DUE	1.224,92 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	T. Social	1.137,44 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	Fisioterapeuta	1.137,44 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	T. Ocupacional	1.137,44 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	Titulado Medio	1.113,27 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
B	Gobernante	940,56 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	TASOC	921,31 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Ofic. Mantenim.	921,31€	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Ofic. Admvo.	921,31 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Conductor	906,51 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Gerocultor	906,51 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Cocinero	906,51 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Jardinero	890,62 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Aux. Mantenim.	890,62 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Aux. Admvo.	890,62 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Portero-Recepción.	890,62 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Limp./Planchador	821,70 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
C	Pinche Cocina	821,70 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
D	Ayud. Ofic. varios.	821,70 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €
D	P. no cualificado	821,70 €	16,00 €	16,00 €	1,75	30,00 €

Por la residencia "institución asistencial comarcal de Villafranca".- José David Rescalvo Tébar.

Por los trabajadores.-Carmen Ocaña Peco.

Toledo 11 de agosto de 2014.-El Coordinador. (Por ausencia, artículo 14 del Decreto 121 de 2012, de 2 de agosto)-La Secretaria, Carmen Meneses Torres.