

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de empresa para la Asociación Inmon-Carmelitas de la Caridad de Vedruna de Vitoria-Gasteiz**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022 para la Asociación Inmon-Carmelitas de la Caridad de Vedruna de Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01101041012022.

ANTECEDENTES

El día 21 de abril de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de enero de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 22 de abril de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

CONVENIO DE EMPRESA, ASOCIACIÓN INMON-CARMELITAS DE LA CARIDAD DE VEDRUNA DE VITORIA-GASTEIZ (CALLE RAMÓN Y CAJAL,11) AÑOS 2021 Y 2022**Artículo 1. Ámbito funcional y de aplicación**

El presente convenio colectivo es de aplicación única y exclusiva a todos los trabajadores/as que forman parte de la plantilla de la empresa Asociación Inmon en el centro de trabajo de la Comunidad de Hermanas Carmelitas de la Caridad de Vedruna de Vitoria-Gasteiz, situada en la calle Ramón y Cajal, 11 de dicha localidad.

Artículo 2. Garantía ad personam condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas tanto individuales como colectivas que vengán percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla. Antes de la entrada en vigor del presente convenio.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, percibiera salarios superiores en cómputo anual, o diversos pluses superiores a los determinados en este convenio, se le abonará la diferencia en complementos personales de garantía no absorbible ni compensable.

Estas condiciones más beneficiosas se aplicarán a todo el personal que tenga contrato indefinido y a aquellos eventuales que hayan estado contratados más de seis meses en el centro durante el último año y tengan contrato en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020. Su renovación o su nueva contratación si se produce a partir de enero del 2021 será conservando estas mismas condiciones más beneficiosas que disfrutaron con su contrato anterior.

Artículo 3. Vigencia, duración, denuncia y prórroga

El convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su registro, siendo su duración de dos años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2022.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 60 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá la prórroga del mismo de forma automática de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2022.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 83.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en todo su contenido hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, o la aplicación del convenio de residencias privadas de Álava.

Artículo 4. Comisión paritaria

Se establece una comisión mixta de seguimiento, cumplimiento o interpretación del convenio. Dicha comisión se reunirá a petición de alguna de las partes y tratará de todos los temas conflictivos de carácter general que afecten a la empresa.

Estará compuesta por el gerente y los/a representantes legales de los/as trabajadores/as y sus respectivos asesores.

Artículo 5. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales, que resulten de aplicación en cada momento: Estatuto de los Trabajadores, VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, etc. En el supuesto de que, por normativa legal, resolución administrativa, negociación de ámbito superior, decisión

judicial, en conflicto individual o colectivo no homologase, o se modificase o anulara alguno de sus pactos, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas no homologadas o declaradas nulas.

En el supuesto anterior, la representación sindical y la Asociación Inmon se comprometen a negociar un nuevo redactado de las cláusulas afectadas como no homologadas, modificadas o declaradas nulas, y mientras se lleva a cabo dicha negociación, será de aplicación el contenido de la nueva norma.

Artículo 6. Clasificación profesional

Clasificación profesional convenio, las categorías y la clasificación profesional de este convenio se remiten específicamente a las del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 7. Jornada laboral

Se establece una jornada de trabajo, de trabajo efectivo en el puesto, que será en cómputo anual de 1.746 horas para cada uno de los dos años de vigencia del convenio. Se elaborará en las empresas un calendario, en el que se hará constar, la jornada diaria, el descanso semanal, el periodo de vacaciones y en su caso los festivos abonables.

El tiempo utilizado para realizar comidas no será considerado tiempo efectivo de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración que tendrá consideración de tiempo efectivo trabajado a todos los efectos.

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

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.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente y/o cuando las circunstancias del centro así lo requieran. 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.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por si solos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este convenio.

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 24 horas semanales.

Con independencia de lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 8. No subcontratación

Las sustituciones serán cubiertas con personal contratado por la empresa adjudicataria, sin que haya lugar a la subcontratación en las mismas.

Artículo 9. Licencias y permisos

En cuanto a licencias y permisos se estará al convenio de referencia, excepto en los días de asuntos propios, donde se disfrutará de un día de asuntos propios considerado como jornada laboral efectivamente trabajada.

Artículo 10. Trabajo en periodo nocturno

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno de noche el efectuado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las siete de la mañana (7:00 horas).

Artículo 11. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre ambos inclusive.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo 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 estos 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 un día 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 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 apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute.

Artículo 12. Conceptos retributivos

A. Conceptos salariales:

- a). Salario base.
- b). Complementos:
 - Plus de antigüedad.
 - Plus de nocturnidad.
 - Horas extraordinarias.
 - Plus domingos y festivos.
 - Gratificaciones de julio y Navidad.
 - Plus de distancia.

Se incluirán en nómina, la categoría profesional a que pertenece cada trabajador/a así como el nivel, o grupo profesional correspondiente.

El plus de distancia se fija en el texto del convenio.

A) Salario base:

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo 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 el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Antigüedad:

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. En la actualidad se retribuye a 18,74 cada trienio.

La antigüedad se retribuye según las tablas salariales del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

C) Plus de nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 7:00 de la mañana, tendrán un incremento de 1,94 euros hora, en el periodo descrito.

Durante los años de vigencia del convenio, con ocasión del trabajo habitual que se realice en las noches de Nochebuena o Nochevieja, y los días de la Natividad o Año Nuevo, los trabajadores/as percibirán un plus de 51,76 euros cada una de las citadas noches o días. Para el abono de este plus, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- En las noches de Nochebuena y Nochevieja, comenzará su devengo a partir de las diez de la noche. En caso de que la prestación de servicios durante estas noches a partir de esta hora sea, en jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será prorrateado.

- En los días de la Natividad y Año Nuevo, también en caso de prestación de jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será también prorrateado.

D) Horas extraordinarias:

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según tabla vigente del convenio de referencia.

Preferentemente y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá sustituirse el abono de las horas extraordinarias prestadas por tiempo libre de trabajo.

Asimismo, de común acuerdo, se podrán acumular las horas extraordinarias y disfrutarlas en el momento que se fije por empresa y trabajador.

E) Plus de domingos y festivos:

Se establece un plus por trabajo en domingo o festivo, en jornada completa, cuantificado en 30,00 euros por jornada en festivo. Si la jornada diaria fuera reducida, se abonará la parte proporcional.

F) Gratificaciones extraordinarias:

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. Y/o por petición expresa de una empleada.

G) Plus de distancia:

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 servicio 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 semi-rural 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, etc.) con presentación del recibo o justificante de pago.

Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

Abonando a 0,18 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.

Subida salarial:

Para los años 2021 y 2022 se toman como base los salarios percibidos en 2020 con la subida del IPC de cada año correspondiente.

Artículo 13. Abono de salario

El pago de las nóminas se hará efectivo durante los primeros cinco días del mes siguiente.

Artículo 14. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar 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, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. 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 15. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Clausula final

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, será de aplicación el del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o el que le sustituya (BOE 229 de 21 de septiembre de 2018).

Se favorecerá la aplicación del primer convenio de residencias de Álava una vez se apruebe.

Anexo 1
Categorías profesionales, tablas salariales

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	FESTIVOS/ DOMINGOS	HORA NOCTURNA	DISPONIBILIDAD	HORA EXTRA	FESTIVOS ESPECIALES
ATS/DUE	1.435,00	18,74	30	2,63	20,79	19,80	51,76
Trabajadora social	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Fisioterapeuta	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Terapeuta ocupacional	1.332,52	18,74	30	2,45	20,79	18,38	51,76
Titulado medio	1.304,20	18,74	30	2,40	20,79	17,99	51,76
Gobernante	1.101,86	18,74	30	2,02	20,79	15,20	51,76
Oficial mantenimiento	1.079,32	18,74	30	1,97	20,79	13,98	51,76
Oficial administrativo	1.079,32	18,74	30	1,97	20,79	14,89	51,76
Conductor/a	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,76
Gerocultor/a	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,76
Cocinero/a	1.061,98	18,74	30	1,94	20,79	14,64	51,75
Jardinero/a	1.043,36	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Auxiliar mantenimiento	1.043,36	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Auxiliar administrativo	979,68	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Portero-recepcionista	979,68	18,74	30	1,91	20,79	14,40	51,76
Limpiador/planchador	SMI	18,74	30	1,77	20,79	13,28	51,76
Pinche cocina	SMI	18,74	30	1,77	20,79	13,28	51,76

El salario base, para todas las categorías se incrementará con un plus ad personam de 200 euros con una jornada completa, pagándose la parte proporcional a dicho plus en caso de parcialidad. Dicho plus es para todas las categorías profesionales.