



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Residencia de Ancianos Canuto Hevia en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Residencia de Ancianos Canuto Hevia (expediente C-030/2012, código 33004462012009), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 26 de abril de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 4 de marzo de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-7-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-7-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-04558.

#### ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN "RESIDENCIA DE ANCIANOS CANUTO HEVIA"

En Pola de Lena, siendo las 9.00 horas del día 26 de abril de 2012, se reúnen en dependencias de la Fundación "Residencia de Ancianos Canuto Hevia" la Comisión Negociadora del personal laboral, integrada por las siguientes personas:

Por la Fundación:

— D. Ramón Argüelles Cordero

Por la parte social:

— D<sup>a</sup>. Rosario Fernández Pérez

Ambas partes acuerdan:

*Primero.*—Reconocerse mutua legitimación y capacidad para la negociación de un Convenio colectivo del personal laboral de la Fundación "Residencia de Ancianos Canuto Hevia" y, por tanto, para firmar el presente Acta de otorgamiento.

*Segundo.*—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo suscriben el presente Convenio Colectivo, con vigencia comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012.

Y en prueba de conformidad lo firman en Lena, en el lugar y fecha expresados.

Ramón Argüelles Cordero

Rosario Fernández Pérez



## RESIDENCIA DE ANCIANOS CANUTO HEVIA, POLA DE LENA

### CONVENIO PERSONAL LABORAL

#### Artículo 1.—*Determinación de las partes:*

El presente Convenio ha sido suscrito por el representante de los trabajadores, D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> del Rosario Fernández Pérez (delegada de personal) y el representante de la empresa D. Ramón Argüelles Cordero (Presidente del Patronato).

#### Artículo 2.—*Ámbito personal, territorial y temporal:*

El presente convenio regula la condiciones de trabajo de todo el personal de Fundación Residencia de Ancianos Canuto Hevia, cualquiera que sea la actividad a la que se dediquen y el lugar geográfico donde se desarrolle la actividad.

El presente Convenio regirá, desde el 1 de enero de 2012 hasta el treinta y uno de diciembre de 2012.

#### Artículo 3.—*Entrada en vigor:*

Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día primero de enero de dos mil doce.

#### Artículo 4.—*Escala de retribuciones:*

Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio se ajustarán a las siguientes determinaciones, tomando como referencia las vigentes durante el año 2011:

- Año 2012: Subida salarial del IPC real año 2011 (que asciende a 2,4%), desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, según datos del INE.

#### Artículo 5.—*Pagas extraordinarias:*

Todo el personal sujeto a este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y la otra en el mes de diciembre, con abono el día quince de cada uno de ellos.

Su importe será el equivalente a una mensualidad de salario base, más antigüedad.

Asimismo se prorrateará mensualmente el importe de una tercera paga extra, equivalente en conceptos al salario base más antigüedad.

#### Artículo 6.—*Jornada laboral:*

Se establece una jornada laboral anual de 1.717 horas de trabajo efectivo. Para aquellos años que sean bisiestos esta jornada laboral ascenderá a 1.725 horas de trabajo efectivo.

#### Artículo 7.—*Permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género:*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

- b) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determine.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho de hasta dos meses de duración percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Igualmente, para el supuesto previo en el párrafo anterior, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- d) En los casos que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, esas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integra, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

#### Artículo 8.—Reducción de jornada por lactancia:

L@s trabajadores/as tendrán derecho a una ausencia de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de doce meses. Se podrá sustituir dicha ausencia por una reducción de jornada normal de media hora, que a su opción, se podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y puede ser solicitada por cualquiera de los progenitores, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

Este permiso, a petición del trabajador/a podrá ser disfrutado de forma acumulada, siendo sustituido entonces por 30 días naturales.

#### Artículo 9.—Reducción de jornada por cuidado de un/a menor o un/a disminuid@:

Cualquier trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o a disminuido/a físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la proporcional disminución del salario. Esta opción, asimismo, únicamente podrá ejercerla uno de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

En este caso, el horario de trabajo se convendrá entre el trabajador y la empresa, y en caso de desacuerdo, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la Jurisdicción Laboral.

#### Artículo 10.—Antigüedad:

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento por antigüedad en la empresa en cuantía del cinco por ciento del salario base por cada trienio.

#### Artículo 11.—Licencias:

Retribuidas:

- a) Por matrimonio, veinte días naturales.
- b) Para la preparación de exámenes en centros oficiales de enseñanza, debidamente justificado, un máximo de diez días hábiles anuales.
- b) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, extensibles en dos días más si el hecho ocurre a más de 100 km del puesto de trabajo.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, extensibles en dos días más si el hecho ocurre a más de 100 km del puesto de trabajo.

- e) Por cirugía mayor ambulatoria para padre /madre de uno u otro cónyuge, hij@, herman@, espos@ o compañera si existe convivencia, con anestesia dos días naturales.
- f) Para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal o por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo necesario.
- g) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.
- h) Por matrimonio de hij@, padres/madres o herman@ del trabajador/a o compañer@ si existiera convivencia, un día de licencia coincidente con el día de la celebración.
- i) Por el tiempo de consulta médica, debidamente justificado.



- j) Para asuntos personales los trabajadores dispondrán de cuatro días laborables al cabo del año, que podrán distribuir durante el mismo a su elección y que no serán acumulables al periodo de vacaciones ni a cualquier otro permiso.

Dichos días deberán solicitarse a la Dirección del centro al menos con una antelación de tres días y tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo.

Solamente podrán denegarse dichos días por razones de servicio y deberá ser suficientemente motivado, debiendo ser comunicada la denegación del mismo al trabajador/a con una antelación de al menos 1 día, considerándose concedido el permiso si no existiera dicha comunicación.

Si no llegase a disfrutar los cuatro días en el año se prolongaría el periodo de disfrute durante los primeros quince días del mes de enero del año siguiente.

- k) Para el reconocimiento médico anual de la empresa, un día laborable.
- l) Para asistencia a cursos de formación específica del puesto de trabajo que se desarrolla, hasta 40 horas al año, debiendo justificar previamente la programación del/ de los cursos y justificar posteriormente la asistencias.

No retribuidas:

- a) Para asuntos particulares, cuatro meses de permiso en un año o seis meses en dos años, que se concederá en función de las necesidades del servicio.

#### Artículo 12.—*Uniformidad:*

La empresa entregará a todo el personal el calzado adecuado, así como los uniformes completos de trabajo (casaca y pantalón o bata), necesarios para conseguir una perfecta uniformidad.

Como mínimo, se entregara un uniforme completo por trabajador y año, y la limpieza de los mismos se efectuará en las instalaciones de la empresa y por cuenta de la misma.

#### Artículo 13.—*Vacaciones:*

Tod@s los trabajadores/as dispondrán de treinta días naturales de vacaciones al año, retribuidas a razón del salario real, y a disfrutar preferentemente durante los meses de junio a septiembre, pudiendo a elección del trabajador, disfrutarse en otros meses distintos, si el servicio lo permite.

En el primer trimestre del año y previo acuerdo entre Dirección del Centro y la representación de los trabajadores, se publicará el calendario de vacaciones. En caso de que vari@s trabajadores/as coincidan en el mismo periodo a disfrutar y ello perjudique al servicio, se atenderá en principio la petición del trabajador de mayor antigüedad y se ira rotando para años sucesivos.

Cuando el periodo de vacaciones se disfrute partido por conveniencia de la empresa, aquel se ampliará en dos días más.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT por accidente o ingreso en un Centro Hospitalario, dicho periodo se interrumpe y se disfrutará durante el resto del año. Si la situación de IT se produce por otro motivo distinto a los citados anteriormente, dicho periodo de vacaciones no se interrumpe ni es conmutable por nuevos periodos. El trabajador en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni sustituirlas por compensación económica, salvo en los casos de liquidación de finiquito. Por ello cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute, excepto en los casos anteriormente reseñados de IT.

Si por necesidades del servicio, la empresa una vez elaborado el calendario de vacaciones, tuviera que denegar el disfrute de las mismas a algún/a trabajador/a conforme al calendario establecido, éste/a tendrá derecho a tres días laborables más.

#### Artículo 14.—*Incapacidad laboral transitoria:*

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral percibirán, desde el día vigésimo primero de la misma el cien por cien del salario. En caso de internamiento hospitalario, percibirán el cien por cien del salario desde el primer día de la situación sin que ello afecte a las pagas extraordinarias.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional y accidente laboral, se abonará el cien por cien del salario, a partir del primer día de la baja.

La empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal y el salario garantizado en los párrafos anteriores, del que quedará excluido el plus de asistencia del artículo XXIII.

#### Artículo 15.—*Jubilación parcial:*

El personal, de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.



**Artículo 16.—Fecha de devengo:**

La empresa abonará el salario a los trabajadores dentro de los cinco primeros días de cada mes.

**Artículo 17.—Comedor:**

El personal que venga prestando sus servicios en la residencia percibirá una compensación de 41,13 euros/mes (1,86 € x 22 días), aplicable a todos los integrantes de la plantilla sin excepción, en concepto de comedor; derecho que no se alterará en ningún momento sin la conformidad de la plantilla de trabajadores.

Los trabajadores que deseen hacer uso del servicio de comedor, deberán abonar dicho importe/día.

**Artículo 18.—Vacantes en plantilla:**

- a) Se considera que actualmente todos los puestos por miembros de la Comunidad Religiosa están adecuadamente cubiertos, aunque habrá que prever la evolución del convenio con la Comunidad Religiosa, aceptando su cobertura vía promoción interna cuando haya personal de la plantilla con cualificación suficiente, incluidos el resto de puestos de trabajo de la Fundación.
- b) No obstante se determina que no podrán ser cubiertas vía contratación a empresa externa, ya sea de forma temporal o indefinida, los cargos de Dirección/Administración, Asistente Social, Responsables de enfermería (ATS/DUE), Gobernanta y Servicio de Cocina.

**Artículo 19.—Puestos de trabajo compatibles:**

Se asume el compromiso de fijar, de acuerdo con la representación de los trabajadores, posibles puntos compatibles que permitan conciliar en determinados casos la actividad con las condiciones físicas limitadas de un trabajador.

**Artículo 20.—Excedencias:**

L@s trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, procurando conceder aquellas originadas en finalización de estudios exigencias familiares u otras análogas.

Causará baja en la empresa a la finalización de la excedencia el/la trabajador/a que no solicite el reintegro con al menos un mes de antelación a la finalización de dicha sustitución.

Una vez finalizada la excedencia y solicitado por el trabajador su reingreso, la empresa le adjudicará un puesto de trabajo correspondiente a su categoría.

El/la trabajador/a que haya acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos al menos dos años después de agotada la anterior.

**Artículo 21.—Horas extraordinarias:**

Las horas extraordinarias, fuera del calendario laboral y de la distribución horaria, se impondrán solo excepcionalmente y cuando necesidades imperiosas del servicio lo exijan. Su prestación otorgará al trabajador la facultad de compensarlas en tiempo libre a razón de dos horas de descanso por cada hora efectiva extraordinaria trabajada.

Dichas horas de compensación podrán acumularse hasta completar jornadas enteras de trabajo, para cuyo disfrute habrá de solicitarse previamente a la Dirección, sin perjuicio del mantenimiento de los servicios mínimos.

**Artículo 22.—Trabajo en domingos y festivos:**

Con objeto de retribuir los trabajos realizados por el personal, con carácter obligatorio y siempre en jornada continua, en domingos y festivos, según el calendario laboral del concejo de Lena, se establece un complemento de 33,71 euros/ domingo festivo.

La cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

**Artículo 23.—Complementos (ver anexo 1):**

1. Turnicidad: Se abonará por éste concepto la cantidad de 27,23 €/mes a tod@s l@s trabajadores/as que presten su servicio en al menos 2 turnos distintos y su abono se realizará de forma mensual. La cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio
2. Nocturnidad: Se abonará por este concepto la cantidad de 15,78 €/noche trabajada a tod@s las trabajadoras/as que presten su servicio entre las 23 horas y las 7 horas, o en su defecto en el turno de noche y su abono se realizará de forma mensual. La cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.  
  
L@s trabajadores que presten su servicio las noches de noche buena, navidad, noche vieja y año nuevo tendrán una compensación de 43,43 € por cada una de dichas noches. La cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.
3. Penosidad: Se abonará por este concepto la cantidad de 49,39 €/mes a tod@s las trabajadoras/as. La cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.



4. Asistencia: Se abonará por este concepto la cantidad de 139,49 €/mes a tod@s las trabajadoras/as. Su abono se realiza de forma mensual y la cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.
5. Responsabilidad técnica: Se abonará la cantidad de 378,68 €/mes a la Directora/Administradora. A la Asistente Social, Gobernanta y ATS/DUE se abonará la cantidad de 311,94 €/mes.  
Su abono se realiza de forma mensual y la cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.
6. Bonificación trabajos complementarios: Se abonará por este concepto la cantidad de 87,09 €/mes al personal de mantenimiento.  
Su abono se realiza de forma mensual y la cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

#### Artículo 24.—*Gratificaciones:*

Se establece una gratificación por cuantía mensual de 319,29 €/mes a la Asistente Social cuyo importe se fija en la tabla salarial (anexo I-Dietas), en compensación a la jornada que realiza y acumulación de tareas.

Su abono se realiza de forma mensual y la cuantía del mismo se actualizará anualmente según lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

#### Artículo 25.—*Condiciones más beneficiosas:*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio sustituyen y compensan en un conjunto a todas las retribuciones salariales que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, bien lo fuere en virtud de convenios anteriores, bien por pactos individuales o condiciones graciables de la empresa, si que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfruta.

Serán respetadas aquellas condiciones laborales extra salariales más beneficiosas que viniera disfrutando el personal a la entrada en vigor del presente Convenio, excepto en cuanto a horario, para el que se estará a lo que en este se determine.

L@s trabajadoras/as con más de cinco años de antigüedad en la empresa, gozarán de preferencia para el acceso a plaza de residente de sus familiares en primer grado ascendente.

#### Artículo 26.—*Indemnización por invalidez y muerte:*

La Residencia de Ancianos Canuto Hevia suscribirá para el personal afectado por el presente convenio un seguro colectivo que cubrirá los riesgos y con las cuantías que se señalan en el Anexo II.

#### Artículo 27.—*Dietas y kilometraje:*

Cuando por necesidades del servicio un/una trabajador/a tenga que desplazarse desde el centro de trabajo a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado. En caso de que no exista se utilizará el servicio público colectivo, siendo los gastos ocasionados a cargo de la empresa. No obstante, si ésta y el trabajador/a convinieran en utilizar el vehículo particular de éste/a, será compensad@ a razón de 0,20 € kilómetro recorrido.

#### Artículo 28.—*Garantías sindicales:*

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente

Respecto al crédito horario para labores sindicales, su acumulación será en una única bolsa de carácter anual que podrá ser utilizada por la representación de los trabajadores previa comunicación a la dirección de la empresa.

#### Artículo 29.—*Comisión Paritaria:*

Se creará una Comisión para la Vigilancia e interpretación de lo pactado en el presente convenio.

Estará formada por:

- a) Los miembros de la Comisión de Funcionamiento y Personal contemplada en el artículo 16 del Reglamento de Régimen Interior.
- b) Un miembro del Patronato elegido por el mismo.
- c) El/la representante de l@s trabajadoras/as

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de los miembros e informará a cerca de las reclamaciones y consultas que se le planteen, que afecten a los asuntos regulados en el presente convenio.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación. Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad.

Cuando la Comisión sea requerida para actuar deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán, resueltas por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).



## Artículo 30.—*Régimen disciplinario:*

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

### A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios contemplados en los protocolos de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

### B) Faltas graves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
8. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

### C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.



7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual y moral
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días
- Despido.

Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

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

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.



## Artículo 31.—Denuncia:

La denuncia del presente Convenio, a realizar por cualquiera de las partes, deberá formularse de manera expresa y por escrito con un mes de antelación como mínimo, a la fecha de su vencimiento.

## Artículo 32.—Resolución de discrepancias en los supuestos de resolución de desacuerdos en los períodos de consultas relacionados con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

Si las partes legitimadas para llegar a un acuerdo en el marco del período de consultas del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no lo hicieran, se someterán, al procedimiento regulado por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) y, en última instancia, al procedimiento de arbitraje, obligatorio y vinculante para ambas partes.

### Anexo 1

#### TABLA SALARIAL 2012

##### Dirección-Administración

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1573,58
ANTIGÜEDAD	78,68
PLUS DIRECCIÓN	611,89
PLUS RESPONSABILIDAD	378,68
PLUS ASISTENCIA	139,49
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

##### Asistente Social

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1204,53
ANTIGÜEDAD	60,23
PLUS ASISTENCIA	139,49
PLUS RESPONSABILIDAD	311,94
PENOSIDAD	49,39
DIETAS	319,29
COMIDA	41,13

##### Auxiliar Enfermería

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1045,40
ANTIGÜEDAD	52,27
PLUS ASISTENCIA	139,49
PENOSIDAD	49,39
TURNICIDAD	27,23
DOMINGOS	33,71
NOCTURNOS	15,78
COMIDA	41,13

##### Cocinera

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1045,40
ANTIGÜEDAD	52,27
PLUS ASISTENCIA	139,49
TURNICIDAD	27,23
DOMINGOS	33,71
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

##### Conserje Mantenedor

Conceptos	2012
SALARIO BASE	958,30
ANTIGÜEDAD	47,91
PLUS ASISTENCIA	139,49
ACUMULACIÓN TRABAJOS COMPLEMENTARIOS	87,09
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13



## Lavandera

Conceptos	2012
SALARIO BASE	918,87
ANTIGÜEDAD	45,94
PLUS ASISTENCIA	139,49
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

## Ayudante Cocinera

Conceptos	2012
SALARIO BASE	918,87
ANTIGÜEDAD	45,94
PLUS ASISTENCIA	139,49
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

## Limpiadora

Conceptos	2012
SALARIO BASE	877,27
ANTIGÜEDAD	43,86
PLUS ASISTENCIA	139,49
DOMINGOS Y FESTIVOS	0,00
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

## D.U.E.

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1204,53
ANTIGÜEDAD	60,23
PLUS ASISTENCIA	139,49
TURNICIDAD	27,23
PLUS RESPONSABILIDAD	311,94
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

## Gobernanta

Conceptos	2012
SALARIO BASE	1045,39
ANTIGÜEDAD	52,26
PLUS RESPONSABILIDAD	311,94
PLUS ASISTENCIA	139,49
PENOSIDAD	49,39
COMIDA	41,13

Conceptos	2012
PLUS NOCHEBUENA/NAVIDAD Y NOCHEVIEJA/AÑO NUEVO	43,43

### Anexo II

#### COBERTURA DE LA PÓLIZA DE SEGUROS

##### A) Ramo de vida:

1. Muerte natural: 12.000,00 €.
2. Fallecimiento por accidente no laboral: 21.000,00 €.
3. Muerte accidente laboral o enfermedad: 21.000,00 €.

##### B) Ramo de accidentes:

1. Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral o enfermedad profesional: 21.000,00 €.



2. Invalidez permanente total por accidente o enfermedad profesional: 21.000,00 €.
3. Invalidez parcial (según baremo) por accidente no laboral: 21.000,00 €.