

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Acuerdo fin de huelga de la empresa Medirest Social Residencias, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de fin de huelga de la empresa Medirest Social Residencias, SLU -residencia y centro de día Ariznabarra.

ANTECEDENTES

Primero. El 1 de marzo de 2019 tuvo entrada en esta Delegación Territorial el referido acuerdo de fin de huelga para su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia para dictar el presente acto corresponde esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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. Conforme al artículo 2.1. d) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos, serán objeto de inscripción en el referido Registro, los acuerdos fin de huelga.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos, se ha procedido a analizar la solicitud de inscripción y la documentación anexa y la misma reúne los requisitos exigidos.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de abril de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Reunidos

De una parte, NVB y GLP integrantes del comité de huelga. Y de otra SVV, en representación de la sociedad Medirest Social Residencias SLU.

Manifiestan

Que el pasado día 22 de octubre del 2018, se dicta sentencia 271/18 del Juzgado de lo Social número 4 de Vitoria-Gasteiz-, autos del Juzgado bajo el número 111/2018, en reclamación de cantidad a instancia de ACG, JES, CPGG y GJLP.

Que en dicha sentencia se resuelve con la obligación a la aplicación en materia retributiva el pacto de la residencia y centro de día Ariznabarra firmado el 14 de julio de 2017.

Por este acto, y reconociéndose mutuamente como partes legitimadas acuerdan suscribir el presente,

Acuerdo

1. Dicho acuerdo desplegará su efectividad desde la fecha de suscripción del mismo y tendrá carácter indefinido. La fecha de efectos en materia salarial se establece desde el inicio de la actividad de subrogación 15 de julio del 2017, según los términos de la sentencia 271/18.

2. Se acuerda la aplicación del pacto de la residencia y centro de día Ariznabarra en toda su globalidad, o su conjunto, en materia de condiciones de mejora preestablecidas frente a sus condiciones, con las especificaciones propias del servicio tal y cómo se recoge en el anexo I del presente documento.

3. Que se suscribe acuerdo de las partes, en las cuales se determina que la aplicación del pacto de la residencia y centro de día Ariznabarra se extenderá a partir de la fecha del presente acuerdo a los nuevos empleados que se incorporen a la plantilla del servicio de restauración que en la actualidad gestiona Medirest Social Residencias SLU, en base al servicio prestado en la residencia Ariznabarra.

4. Que, con la firma de dicho acuerdo, se desconvocan las huelgas previstas.

5. Se comprometen las partes a reuniones trimestrales de funcionamiento del centro, con la finalidad de dar confirmación del correcto funcionamiento del centro y del servicio del mismo.

Anexo I

Pacto de la residencia y centro de día Ariznabarra del personal del servicio de restauración

Primero: partes que lo conciertan

El presente pacto se firma entre la representación de la empresa adjudicataria del servicio de restauración de la residencia Ariznabarra, Medirest Social Residencias, SLU, y el delegado de personal del centro de trabajo, y se constituye como acuerdo cerrando las negociaciones entre ambas partes, comprometiéndose las partes a respetar las condiciones aquí recogidas.

Segundo: ámbito de aplicación

El presente pacto afecta a todo el personal de Medirest Social Residencias, SLU que presta sus servicios en el servicio de restauración de la residencia Ariznabarra, sita en la calle Teodoro Gonzalez de Zárate 14 de Vitoria-Gasteiz.

Tercero: vigencia y duración

El pacto tendrá la misma vigencia que el pacto de la residencia y centro de día Ariznabarra, iniciando su vigencia desde el 15 de Julio de 2017 cualquiera que sea su fecha de aprobación.

El presente pacto será de aplicación a partir de la fecha de la firma a los nuevos empleados que se incorporen a la plantilla del servicio de restauración que en la actualidad gestiona Medirest Social Residencias, SLU, en base al servicio prestado en la residencia Ariznabarra.

Las condiciones que se establezcan en futuros pactos en la residencia y centro de día Ariznabarra serán de aplicación para el personal del servicio de restauración de la residencia y centro de día Ariznabarra.

Cuarto: normas supletorias

Las condiciones reguladas en el presente pacto se mantendrán vigentes desde el 15 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, sustituyendo, compensando y absorbiendo lo contemplado para dichas materias en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, o norma convencional posterior que lo desarrolle o sustituya.

Para aquellos aspectos no regulados en el presente pacto se aplicará a todos los efectos lo dispuesto en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal o norma posterior que lo desarrolle o sustituya.

Quinto: incrementos salariales

El incremento pactado sobre el salario para el año 2017 es el 1,6 por ciento.

Dicho incremento se refleja en el cuadro anexo I indicando las cuantías resultantes para el año de vigencia del presente pacto.

En el año 2017 los incrementos establecidos se realizarán sobre el salario base y el complemento.

Para los años 2018 y 2019 la subida será del IPC estatal sobre el salario base y el complemento. Estos incrementos están condicionados al cumplimiento y abono por parte de la Administración Pública de las condiciones reflejadas en el contrato de gestión del centro y que incluyen la revisión anual de las tarifas con el IPC estatal.

Sexto: complemento por incapacidad temporal

La incapacidad temporal como consecuencia del accidente de trabajo será abonada con el 100 por ciento del salario base, antigüedad y prorata de pagas extra correspondiente.

La primera baja de cada año natural por incapacidad temporal en enfermedad común se complementará hasta el 75 por ciento del salario base, antigüedad y prorata de pagas extra correspondiente desde el primer día de baja. Las bajas sucesivas se abonarán conforme establece el Convenio Marco Estatal. El periodo de IT no afectará al disfrute de un LD por trimestre, tras la reincorporación del trabajador/a se podrá proceder a su disfrute.

Séptimo: jornada laboral

Se establece para la vigencia del pacto (2017, 2018 y 2019) una jornada anual de 1.690 horas de trabajo efectivo. Los excesos de horas se compensarán siempre en jornadas completas, salvo el saldo al final del año que pudiera quedar pendiente de compensar si fueses inferior a una jornada.

Los horarios se concentran en:

Turno de mañana: 7:30-15:00 horas.

Turno de tarde: 14:15-21:15 horas.

Refuerzo gestión: 9:00- 15:00 horas.

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 tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Octavo: asuntos propios

Se establecen 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se podrán disfrutar hasta dos días por semestre. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha del disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días) procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona trabajadora con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Noveno: días de libre disposición y excesos de jornada

Los trabajadores y trabajadoras podrán unir hasta dos días el disfrute de los días de libre disposición a los días festivos de calendario o a sus vacaciones, solicitándose con antelación suficiente para la correcta organización del servicio.

Decimo: compensación y abono de trabajo en domingos o festivos

Se abonarán conforme los importes recogidos en la tabla recogida en el anexo I y se mantiene la compensación actual de los días festivos del disfrute del 25 por ciento de la jornada trabajada en descanso compensatorio en día distinto.

Undécimo: festivos de especial significación

Se abonarán conforme los importes recogidos en la tabla recogida en el anexo I.

Duodécimo: complemento antigüedad

Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial del anexo I por cada tres años de servicios prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Decimotercero: 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. 15 días en caso de matrimonio.

B. 3 días naturales en los casos de nacimiento, adopción o por el fallecimiento 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. Los días de dicho fraccionamiento, que se 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 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 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 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador/a, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

C. 2 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 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

D. 1 día por traslado del domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

F. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales 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.

G. 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.

H. 1 día de permiso por intervención ambulatoria. En concreto las intervenciones que generarán el derecho al disfrute de este permiso son las siguientes:

- Colonoscopia.
- Endoscopia.
- Histeroscopia.
- Cistoscopia.
- Cirugía dermatológica ambulatoria.
- Gastroscopia.

En todos los casos, el disfrute de este permiso quedará supeditado a la debida acreditación por parte del trabajador/a de que dichas pruebas conllevan anestesia o sedación.

I. 13 horas retribuidas para la asistencia a consulta médica en el Servicio Público de Salud o asistencia médica particular, de aplicación subsidiaria ya que se priorizará en todo caso el realizar un cambio de turno por parte del trabajador/a para acudir a referidas consultas.

El trabajador/a deberá justificar de forma adecuada y fehaciente el uso de estas horas.

Dentro de estas 13 horas podrán incluirse el acompañamiento a consultas médicas familiares hasta el primer grado de consanguinidad del trabajador/a.

Decimocuarto: inaplicación salarial y del resto de pacto/convenio del centro

La empresa no podrá inaplicar el presente pacto de centro por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa no podrá alterar las condiciones colectivas recogidas en el presente pacto mediante el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tablas salariales 2017

CATEGORÍA	SALARIO BASE	SALARIO MENSUAL	ANTIGÜEDAD	FESTIVO ESPECIAL	FESTIVO TRABAJADO	SALARIO ANUAL
Cocinero/a	1,758.21 euros	1,758.21 euros	19 euros por trienio por 14 pagas	32.65 euros	19.30 euros	24,614.92 euros
Ayudante de cocina	1,548.70 euros	1,548.70 euros	19 euros por trienio por 14 pagas	29.59 euros	19.30 euros	21,681.79 euros

El precio del plus festivo trabajado se verá incrementado en todas las categorías para la correcta inclusión de la parte proporcional del mismo en el periodo de vacaciones.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de noviembre de 2018.