

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RÍO HOLANDA, SOCIEDAD LIMITADA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Río Holanda, Sociedad Limitada, recibido en REGCON, con fecha 28 de marzo de 2012, código de convenio número 29100112012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 4 de mayo de 2012.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, P. S. el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RÍO HOLANDA, SOCIEDAD LIMITADA DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente convenio colectivo es la expresión de la libre voluntad de negociación llevada a termino entre la representante de la empresa doña María del Carmen Pinedo, en su condición de administradora, y doña Inmaculada Pascual Luque, en su condición de representante de los/as trabajadores/as, elegida mediante elecciones sindicales celebradas el día 11 de octubre de 2011.

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa, Río Holanda Sociedad Limitada y los empleados que prestan servicios retribuidos en dicha empresa, en la provincia de Málaga

Artículo 2. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de su fecha de publicación, el día 1 de marzo de 2012 y tendrá una duración de un año, por lo que quedará resuelto el día 28 de febrero de 2013.

Finalizada su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año, si en plazo



anterior a la fecha de su extinción no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita, con una antelación de dos meses, a la otra parte. Denunciado el convenio las partes se obligan a iniciar una nueva negociación en el plazo máximo de un mes, mientras dure la negociación y hasta que se produzca la firma del nuevo convenio este permanecerá vigente.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En caso de que por la jurisdicción social o autoridad administrativa laboral, se procediera a la anulación o nulidad de alguno de los artículos del presente convenio, las partes procederán a la negociación del precepto nulo a anulado, en el plazo de quince días.

Capítulo II. Jornada y Horario de Trabajo. Descansos y Vacaciones

Artículo 4. Jornada de Trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Convenio Marco Estatal de servicio de Atención a las Personas Dependientes, se establece una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo.

Ya sea en turno partido o continuo.

Dado que el centro de trabajo es una residencia de tercera edad para dependientes que tienen que estar atendidos los 365 días del año las 24 horas al día, se pacta expresamente que el horario ordinario de trabajo será de lunes a domingo y desde las 0:00 a las 24:00 horas, debiendo de respetarse los descansos legalmente establecidos entre jornada, descansos semanales, las vacaciones y los 14 días festivos, que se podrán unir al periodo de vacaciones, para así generar un mayor descanso psíquico del personal.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La jornada diaria será continuada Mensualmente se elaborara el cuadrante de turnos para que el personal pueda organizarse adecuadamente. Los cambios y sustituciones de turno entre el personal se podrán realizar siempre que no sean contrarios a derecho y que tenga conocimiento la dirección de la empresa.

Artículo 5. Descansos, Vacaciones y Días Festivos

1. Entre jornada y jornada se respetaran los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.





2. El descanso semanal será el legalmente establecido si bien su computo será trimestral.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones durante el año. Aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de dicho año les corresponderán la parte proporcional a los meses trabajados. El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del año natural y se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Al periodo de Vacaciones se le unirán los días festivos que le corresponda, así como los descansos que por compensación aun no haya disfrutado.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 6. Principios Generales

La organización del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo afectará, principalmente, a las cuestiones siguientes:

- a) La estructura orgánica interna de la empresa con arreglo a principios de eficacia (hacer las cosas bien) y eficiencia (al menor coste posible).
- b) La definición de las funciones a realizar en los distintos puestos de trabajo contenidos en la estructura organizativa de la empresa.
- c) La organización diaria de las tareas y su atribución al personal.
- d) La contratación de nuevo personal.

Artículo 7. Incompatibilidades

La condición de empleado fijo será incompatible, sin previa autorización expresa de la Gerencia, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado en el presente convenio. En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos y/o desempeños de cargos en, o, para entidades públicas o privadas que exploten o realicen servicios análogos e independientes a los establecidos en el objeto social de la empresa o tengan contratada con la compañía la prestación de algún servicio de cualquier clase.

Los empleados se deben, en el desempeño de sus funciones, a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que, de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a





la empresa.

Artículo 8. Periodo de Prueba

El personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de IT, y cuya duración será la que se establezca en el contrato de trabajo a la hora de su firma dentro de los límites que establece el convenio colectivo nacional en su artículo 18.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

- ADAPTACIÓN AL ÁMBITO DE LA EMPRESA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES. ESTABLECIDO EN EL CONVENIO NACIONAL DE RESIDENCIAS PRIVADAS

Artículo 9. Agrupación del Personal y Polivalencia Funcional

Con independencia de los grupos profesionales establecidos en el convenio marco estatal de servicio de Atención a las Personas Dependientes, en función de la titulación y responsabilidad, las partes acuerdan que en el seno de esta empresa existen dos grandes áreas de actividad donde se agrupara la totalidad del personal.

ÁREA DE ASISTENCIA GERIÁTRICA.

En ella estarán encuadradas todas las personas que participan en el cuidado, atención y asistencia directa de las personas mayores usuarios de la residencia, tales como médicos, enfermeras, auxiliares de geriatría, terapeuta ocupacional etc.

Respecto al personal de esta área se acuerda la polivalencia funcional de todas aquellas funciones y tareas que expresamente no estén limitadas por titulación académica y con respeto a la dignidad personal del trabajador.

ÁREA DE COMPLEMENTO.

En ella estarán encuadradas todas las personas que no participan en el cuidado atención y asistencia directa de las personas mayores usuarios de la residencia, tales como personal de cocina, limpieza, mantenimiento o administración.

Respecto al personal de esta área se acuerda la polivalencia funcional de todas aquellas funciones y tareas que expresamente no estén limitadas por titulación académica y con respeto a la dignidad personal del trabajador.

Capítulo V. Régimen Económico y Mantenimiento del Empleo

De conformidad con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, las



condiciones establecidas en el presente convenio serán las únicas aplicables a la empresa y se aplicaran desde la entrada en vigor del mismo y mientras dure su vigencia. En consecuencia ninguna de las condiciones económicas, salariales o extrasalariales, establecidas en el Convenio Marco Estatal de servicio de Atención a las Personas Dependientes, serán de aplicación, bajo ninguna circunstancia o condición, al personal de esta empresa.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio se mantendrán durante la vigencia del mismo y se adoptan con el objetivo de mantenimiento de los puestos de trabajo, motivo por el cual la empresa se obliga y compromete a no reducir puestos de trabajo a partir de la entrada en vigor del presente convenio y siempre que el número de ocupación de camas este por encima del 84%. El número de puestos de trabajo que la empresa se compromete a mantener es el siguiente:

Trabajadores/as fijos/as a jornada completa 7 Trabajadores temporales por cualquier contrato y jornada 4.

La empresa se obliga sólo al mantenimiento de los puestos de trabajo y no al de las personas que lo ocupan, por lo que de producirse un despido, por cualquier causa, la empresa se verá obligada a cubrir dicho puesto de trabajo en el plazo de un mes desde que se produjo el despido.

De producirse una reducción del porcentaje de ocupación por debajo del 84% (20 camas) la empresa podrá reducir el número de puestos de trabajos proporcionalmente a la reducción de ocupación.

Artículo 10. Composición del Salario

1. La realización de la jornada laboral que se pacta en el presente convenio tiene un salario cuyos componentes son los siguientes:

a) SALARIO BASE. Se considera aquel salario mensual que corresponde a la clasificación del personal establecida.

b) INCENTIVO. Se trata de un componente del salario, no consolidable en ningún caso, que será determinado por la gerencia en base a la actividad laboral desempeñada y un plan de productividad por objetivos anual. Dicho plan será comunicado a los representantes de los trabajadores antes de su entrada en vigor.

2. Los trabajadores con contratos en prácticas, de formación o aprendizaje o becarios, estarán sujetos a la legislación vigente o norma de regulación, determinándose sus retribuciones en el convenio de colaboración o contrato laboral que se pacte.

Artículo 11. Salario Base





Para todos los grupos de la clasificación profesional establecida en el Convenio Marco Estatal de Servicio de Atención a las Personas Dependientes, se establece un salario base consistente en el S.M.I. que anualmente se establezca por el gobierno de la Nación.

Artículo 12. Incentivos

La cuantía máxima que la empresa podrá abonar mensualmente por incentivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 10. B) de este convenio, no podrá superar en ningún caso el importe del S.M.I.

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias

La empresa abonará a los empleados, junto con las nóminas de los meses de julio y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos de salario base. Las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extras en las doce mensualidades del año, de conformidad con el artículo 31 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 14. Dietas y Desplazamientos

Cuando por necesidades del servicio se realicen desplazamientos del personal a lugares distintos de aquel en el que radique el centro de trabajo, se aplicarán los siguientes criterios:

1. La empresa se hará cargo de los gastos de transporte y de manutención que se originen por dicho desplazamiento, y que sean debidamente justificados.

4. La empresa abonará la cuantía de ciento seis euros mensuales en concepto de ayuda de transporte. Dicha cuantía, de conformidad con el artículo 26.2 del E.T. tendrá la consideración de suplido, motivo el cual no se integraran en la base de cotización a la seguridad social.

Artículo 15. Compensación de Horas Extraordinarias

Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen por los trabajadores se abonaran a precio de hora ordinaria o serán compensadas con descanso, como quiera que el computo de horas es de carácter anual una vez que se determine el numero de horas extraordinarias anuales por trabajador y año, este decidirá su abono en metálico o descanso.

Artículo 16. Incremento Salarial

Dada la difícil situación económica por la que atraviesa la empresa, durante la vigencia del convenio ninguno de los componentes salariales se verán incrementado por la desviaciones de I.P.C. En 2014 se volverá a negociar este artículo.



Artículo 17. Constitución de la Comisión Paritaria

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, así como de todas aquellas materias que el mismo contiene.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la empresa y el Delegado de Personal.

La comisión paritaria será la responsable de adoptar todas aquellas medidas que sobre Conciliación de la vida laboral y familiar soliciten las trabajadoras del centro, siempre que se compatibilicen con la organización diaria del trabajo.

Artículo 18. Mediación en el SERCLA en conflictos colectivos e individuales

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y los trabajadores incluidos en su ámbito, a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos e individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA).

Y para su constancia se firma por la Comisión Negociadora, en Málaga, a 22 de marzo de 2012.

Por la empresa.

Por los trabajadores.

