

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana (Codi número 8000265). [2008/14397]

Vist el text del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora en data 24 de juliol de 2008, que està integrada, de part empresarial per representants d'AERTE i LARES CV, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FSS CC OO i FSP UGT, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de novembre de 2008.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat, Servicis d'atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana

Exposició de motius

Primer. En data 28 de desembre de 2007, es constituïx la Comissió Negociadora del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la tercera edat, Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana. En l'acta de la constitució es reconeixen com a membres legítims de la mateixa a les organitzacions següents:

Per la part empresarial:

Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) amb 7 membres i Associació de Residències i Servici d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana Sector Solidari (LLARS) amb 4 membres.

Per la part social:

Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV) amb 6 membres i Federació de Servicis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT-PV) amb 5 membres.

En el transcurs de la negociació es publica amb data 1 d'abril de 2008, en el BOE núm. 79, Resolució del 26 de Març de 2008, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica el V Conveni Col·lectiu Marco Estatal de servicis d'atenció a les persones

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana (código número 8000265). [2008/14397]

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora en fecha 24 de julio de 2008, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de AERTE y LARES CV, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FSS CCOO y FSP UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y el depósito del texto original del Convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 20 de noviembre de 2008.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana

Exposición de motivos

Primero. En fecha 28 de diciembre de 2007, se constituye la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. En el acta de la constitución se reconocen como miembros legítimos de la misma a las siguientes organizaciones:

Por la parte empresarial:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) con 7 miembros y Asociación de Residencias y Servicio de Atención a los Mayores de la Comunidad Valenciana Sector Solidario (LARES) con 4 miembros.

Por la parte social:

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV) con 6 miembros y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV) con 5 miembros.

En el transcurso de la negociación se publica con fecha 1 de abril de 2008, en el BOE núm. 79, Resolución del 26 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio Colectivo Marco Estatal de servicis de atención a las

dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Segon. Que el Conveni Marco Estatal, està referenciat per les parts, amb naturalesa de marc, en quant regulador de l'estructura de negociació col·lectiva de vigència des de l'1 de gener de 2008.

Tercer. Que els articles 1, 6 i 7 del mencionat Conveni Marco Estatal, estableixen amb caràcter de dret necessari absolut la regulació en matèria d'organització, jornada i temps de treball, descans setmanal, vacances, jubilació, estructura retributiva i salaris, llicències i excedències, drets sindicals i formació. A més no és negociable en l'àmbit autonòmic, el període de prova, modalitats de contractació, els grups professionals, el règim disciplinari i les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i la mobilitat geogràfica.

Quart. Les parts que formen l'actual Comissió Negociadora del VI conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, servicis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, manifesten que amb la publicació del V Conveni Marco Estatal en data 1 d'abril de 2008, estimen que el fet que l'àmbit d'aplicació de les relacions laborals dels treballadors i treballadores de les empreses del Sector, l'àmbit d'aplicació funcional del qual arplega l'actual text del Conveni Col·lectiu, està mediatitzat pel Conveni Marco Nacional referenciat.

Per això, les parts acorden adequar la redacció del VI conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, servicis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, al V Conveni Marco Estatal de Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal.

Quint. Pel fet que l'actual estructura retributiva del Conveni Estatal respecte al Conveni Autonòmic, presenta diferències en la composició de l'Estructura Retributiva, arplega en l'article 41 del text del Conveni Marco Estatal i Annex I taula de retribucions per a l'any 2008, respecte a les Taules Salarials actuals del Conveni Autonòmic; les parts que constitueixen l'actual taula de negociació d'àmbit autonòmic, acorden en data 3 De Juliol de 2008, constituir una comissió de redacció, que amb un acord d'aplicació en els punts discordants, segons reflexa l'acta número 12 de Comissió Negociadora de data 3 De Juliol de 2008; haurà de regular el text del Conveni Autonòmic en la seua adequació cap a l'aplicació del Marco Estatal a partir de l'1 de gener del 2012.

Per tot això s'acorda el següent redactat i contingut de text del VI Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la tercera edat, Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal a la Comunitat Valenciana, amb la vigència establida i a fi de la seua adequació fins a l'aplicació total del Conveni Marco Estatal de Servicis d'Atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Capítol I

Article 1. Àmbit funcional

L'àmbit funcional del present conveni col·lectiu està constituït per les empreses i establiments que exercisquen la seua activitat en el sector de l'atenció socioassistencial a les persones i atenció a la dependència i/o al desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, com són les residències per a persones majors (assistides, no assistides i mixtes), tant per a estades personals com temporals, així com també centres de dia, ventres de nit, de titularitat i gestió privada.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'este conveni, les empreses que realitzen específiques atencions sanitàries com a activitat fonamental, entenent esta exclusió, sense perjudici de l'assistència sanitària als residents com a conseqüència dels problemes propis de la seua edat i/o dependència.

personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Segundo. Que el Convenio Marco Estatal, está referenciado por las partes, con naturaleza de marco, en cuanto regulador de la estructura de negociación colectiva de vigencia desde el 1 de enero de 2008.

Tercero. Que los artículos 1, 6 y 7 del mencionado Convenio Marco Estatal, establecen con carácter de derecho necesario absoluto la regulación en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación. Además no es negociable en el ámbito autonómico, el periodo de prueba, modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

Cuarto. Las partes que forman la actual Comisión Negociadora del VI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, manifiestan que con la publicación del V Convenio Marco Estatal en fecha 1 de abril de 2008, estiman que el hecho de que el ámbito de aplicación de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas del Sector, cuyo ámbito de aplicación funcional recoge el actual texto del Convenio Colectivo, está mediatizado por el Convenio Marco Nacional referenciado.

Por ello, las partes acuerdan adecuar la redacción del VI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Quinto. Debido a que la actual estructura retributiva del Convenio Estatal con respecto al Convenio Autonómico, presenta diferencias en la composición de la Estructura Retributiva, recogida en el artículo 41 del texto del Convenio Marco Estatal y Anexo I tabla de retribuciones para el año 2008, con respecto a las Tablas Salariales actuales del Convenio Autonómico; las partes que constituyen la actual mesa de negociación de ámbito autonómico, acuerdan en fecha 3 de Julio de 2008, constituir una comisión de redacción, que con un acuerdo de aplicación en los puntos discordantes, según refleja el acta número 12 de Comisión Negociadora de fecha 3 de Julio de 2008; deberá regular el texto del Convenio Autonómico en su adecuación hacia la aplicación del Marco Estatal a partir del 1 de enero de 2012.

Por todo lo cual se acuerda el siguiente redactado y contenido de texto del VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, con la vigencia establecida y con el fin de su adecuación hasta la aplicación total del Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención socioasistencial a las personas y atención a la dependencia y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: Como son las Residencias para personas mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también Centros de Día, Centros de Noche, de titularidad y gestión privada.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Queda comprès en l'àmbit del conveni el personal que presta els seus servicis en les empreses afectades per este.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus servicis en centres i/o empreses la titularitat i gestió de les quals corresponga a l'administració pública.

Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2008, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2011, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

En aquelles matèries que tinguen una vigència específica, esta estarà regulada en el seu propi articulat.

Article 5. Denúncia i pròrroga

El conveni només podrà ser denunciat per les organitzacions amb legitimació plena per a això, la denúncia es podrà produir amb una antelació mínima de dos mesos i màxima de cinc mesos abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'haurà de registrar en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu venciment.

En cas de no denúncia del conveni, s'aplicarà de forma automàtica el Conveni Marc Estatal de Servicis d'Atenció a les Persones Dependents i Desenvolupament de la Promoció de l'Autonomia Personal que estiga vigent.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instàncies de l'autoritat laboral o qualsevol dels afectats, anul·le algun article del present conveni, les parts afectades, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, hauran de procedir a la renegociació del contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arribe a un acord definitiu.

No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través del present acord, de dotar de seguretat jurídica el present conveni en tots els seus aspectes. En este sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'este conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i dotant el conveni de l'equilibri intern necessari.

En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb estes matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a estes matèries.

Article 7. Garantia ad personam – condició més beneficiosa

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que estiga percebent i gaudint el personal de plantilla.

Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni perceba salaris superiors, en còmput anual, als determinats en el present conveni, se li aplicarà les taules de retribucions aprovades en este conveni. La diferència de retribucions es reflectirà en nòmina com a complement personal de garantia no absorbible, ni compensable, ni revalorable. A fi de determinar l'import del dit complement es restarà a la seua actual retribució anual la retribució anual acordada en el present conveni, la quantitat resultant dividida per dotze serà l'import del complement personal esmentat que es percebrà en les dotze mensualitats.

Article 8. Comissió negociadora

La comissió negociadora quedarà constituïda pels representants de les associacions empresarials representatives en el sector i per les

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Artículo 3. Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la administración pública.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

En aquellas materias que tengan una vigencia específica, la misma vendrá regulada en su propio articulado.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El Convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

En caso de no denuncia del Convenio, se aplicará de forma automática el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, que esté vigente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno.

En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 7. Garantía *ad personam* –condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 8. Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituída por los representantes de las asociaciones empresariales representativas en el sector y

organitzacions sindicals més representatives en el sector. La distribució dels seus membres serà en funció de la proporció de la seua representativitat en el sector.

La comissió quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del conveni, amb igual representativitat numèrica entre ambdues parts, patronal i sindical, i assumiran la presidència i la secretaria de la dita mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cada una de les representacions.

Article 9. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Serà preceptiu sotmetre a la Comissió Paritària tots aquells problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant l'Autoritat o Jurisdicció Laboral competent, que hauran de resoldre en el termini de 30 dies des de la presentació de la situació.

La Comissió Paritària estarà integrada per vuit membres, quatre en representació dels empresaris i altres quatre en representació del personal firmant d'este conveni col·lectiu. El vot dels membres de la Comissió Paritària serà, en el banc empresarial proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni i en el mateix sentit en el banc sindical.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·licite qualsevol de les representacions amb indicació del tema o temes a tractar, i es farà públic allò acordat en tots els centres de treball.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, el c/ Vilamarxant, 2 baix, de Benimàmet (València).

Per a poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cada una de les dues parts representades.

Durant la vigència del present conveni, la Comissió quedarà integrada per les següents parts

Per la patronal:

Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).

Associació de residències i servicis d'atenció als majors, de la Comunitat Valenciana-Sector Solidari (LARES).

Per les centrals sindicals:

Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CC OO-PV)

Federació de Servicis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT- PV)

Article 10. Incrementos i clàusula de revisió

Durant la vigència del present conveni s'incrementaran anualment els conceptes reflectits en les taules salarials, a excepció del complement d'antiguitat i diumenges i festius i plus de disponibilitat, en els percentatges següents:

a) Per a l'exercici 2008, s'aplicaran les taules salarials que s'adjunten com annex I.

b) Per a l'exercici 2009, l'augment serà del IPC real corresponent a l'exercici 2008, més 1,3 punts.

c) Per a l'exercici 2010, l'augment serà del IPC real corresponent a l'exercici 2009, més 2 punts.

d) Per a l'exercici 2011, l'augment serà del IPC real corresponent a l'exercici 2010, més 2 punts.

Clàusula de revisió:

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) per a l'Estat, registrat per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), per als anys 2009, 2010 i 2011, registre un increment superior a l'increment total pactat per a cada un dels anys, s'efectuarà una revisió de la taula salarial tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància en l'excés sobre la xifra indicada, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any.

L'increment que resulte es farà efectiu en una sola paga, en el mes següent a la publicació de les taules; estes quanties passaran a incorporar-se als diferents conceptes salarials i serviran de base per a la fixació

por las organizaciones sindicales más representativas en el sector. La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, patronal y sindical, asumiendo la presidencia y la secretaria de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Será preceptivo someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la situación.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación del personal firmante de este Convenio Colectivo. El voto de los miembros de la comisión paritaria será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la Calle Villamarchante 2 bj. de Benimamet (Valencia).

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes partes.

Por la Patronal:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).

Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario- (LARES).

Por las Centrales Sindicales:

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS CCOO PV).

Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP UGT PV).

Artículo 10. Incrementos y cláusula de revisión

Durante la vigencia del presente convenio se incrementarán anualmente los conceptos reflejados en las tablas salariales, a excepción del complemento de antigüedad y domingos y festivos y plus de disponibilidad, en los siguientes porcentajes:

– Para el ejercicio 2008, se aplicarán las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

– Para el ejercicio 2009, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2008, más 1,3 puntos.

– Para el ejercicio 2010, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2009, más 2 puntos.

– Para el ejercicio 2011, el aumento será del IPC real correspondiente al ejercicio 2010, más 2 puntos.

Cláusula de revisión:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para el Estado, registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para los años 2009, 2010 y 2011, registre un incremento superior al incremento total pactado para cada uno de los años, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

El incremento que resulte se abonará en una sola paga, en el mes siguiente a la publicación de las tablas, pasando estas cuantías a incorporarse a los distintos conceptos salariales, sirviendo de base para la

de la taula salarial de l'any següent, de conformitat amb el paràgraf primer del present article.

Tan prompte com es conega oficialment l'IPC real de l'any anterior, en cada un dels anys de vigència del conveni, es reunirà la Comissió Paritària per a procedir d'acord amb allò que s'ha establert a la confecció i actualització de les noves taules salarials d'acord amb la revisió esmentada, així com a l'establiment i confecció de les taules salarials de cada any de vigència del conveni.

Capítol II

Article 11. Organització i temps de treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, amb subjecció a este conveni col·lectiu i a la legislació vigent que estes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

La representació del personal tindrà, en tot cas, en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, les funcions que li assignen l'estatut dels treballadors, la llei de prevenció de riscos laborals i altra legislació vigent.

Amb independència del que disposa el paràgraf anterior, quan s'establisquen o modifiquen condicions de treball que afecten un col·lectiu o, substancialment, treballadors i treballadores individuals, haurà de ser informada prèviament la representació legal del personal.

Capítol III

Article 12. Classificació professional

S'establixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, qualificació, coneixement o experiència exigides per al seu ingrés. En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es crega necessària l'exigència de titulació, el contracte determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions a exercir.

Grup A: gerent, administrador/a i titulat superior

Grup B: titulat mitjà i governant/a

Grup C: personal tècnic i personal auxiliar

Grup D: personal subalterne i personal no qualificat

Les categories professionals són les que es detallen en la taula salarial d'este conveni, classificades en funció del grup professional en què estan inscrites. La definició de les funcions de les diferents categories consta en l'annex III.

Article 13. Ocupació

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficie tant les empreses com el personal, que elimine les desigualtats que s'hagen pogut o es pretenguen establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte a les dones, els joves, els immigrants, les persones amb discapacitats i per als que tenen treball temporal o a temps parcial, que contribueisca a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'esta i a fi d'aconseguir que l'atenció als residents siga de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, sent prioritària la contractació indefinida.

Segons el que disposa l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, el personal amb contracte temporal i de duració determinada tindrà els mateixos drets que el personal amb contracte de duració indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació dels representants legals del personal en matèria de contractació, article 64.1.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març), es facilitarà còpia bàsica del contracte de treball als represen-

fijación de la tabla salarial del año siguiente, de conformidad con el párrafo primero del presente artículo.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real del año anterior, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la citada revisión, así como al establecimiento y confección de las tablas salariales de cada año de vigencia del Convenio.

Capítulo II

Artículo 11. Organización y tiempo de trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores y trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

Capítulo III

Artículo 12. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente, Administrador/a y Titulado superior.

Grupo B: Titulado medio y Gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el anexo III.

Artículo 13. Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuals en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del con-

tants legals del personal en un termini màxim de 10 dies des de la seua formalització.

Estabilitat en l'ocupació

A fi de fomentar la contractació indefinida i de dotar d'una major estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni tindran un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalment li siga exigida en cada situació, amb contractes indefinits a data 1 de gener de 2008 i durant tota la vigència d'este conveni.

En el cas d'empreses de nova creació s'haurà d'arribar als percentatges següents:

A l'acabament del primer any d'activitat: el 50%

A l'acabament del segon any d'activitat: el 80%

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el present conveni, seran els que resulten de restar al 100% de la plantilla els compromisos de contractació indefinida establits en el paràgraf anterior per a cada un dels anys de vigència del present conveni, a excepció dels contractes en pràctiques i formatius.

Per a donar efectivitat al compliment del percentatge acordat en este apartat, les empreses que no els complisquen transformaran els contractes temporals necessaris en indefinits fins a completar el percentatge acordat, per ordre de major antiguitat, excloent-ne els contractes interins per a substitució de personal.

Per a calcular el compliment dels percentatges acordats en este apartat, es prendrà com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de forma contínua l'any immediatament anterior.

– Contracte indefinit:

Es el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de servicis. Adquirirà la condició de personal indefinit, siga quina haja sigut la modalitat de la seua contractació, el personal que no haja sigut donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal subscrit en frau de llei.

El personal que en un període de 24 mesos haja estat contractat durant un període superior a 18 mesos, amb solució o sense de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquirirà la condició de personal indefinit. El que disposa este apartat no s'aplicarà a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

– Contractes eventuais que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat: acumulació de tasques, excessos de comandes, previst en l'article 15.1.b. del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març):

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen estes causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa es podrà prorrogar una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan transitòriament augmente el grau de dependència de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per la corresponent administració pública, o quan l'ocupació de la residència o centre excedisca del 75% de la seua capacitat màxima autoritzada.

– Contractes en pràctiques:

No seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran, com a mínim, del 80% per al primer any i el 95% per al segon, de la categoria per a la que es contracten per estes modalitats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional en proporció a la jornada contractada. El personal contractat en pràctiques no podrà superar el 5% de la plantilla.

– Contractes formatius:

trato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2008 y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

A la finalización del primer año de actividad, el 50%.

A la finalización del segundo año de actividad, el 80%.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con excepción de los contratos en prácticas y formativos.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

– Contrato indefinido:

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

– Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (RD. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo):

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitóriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

– Contratos en prácticas:

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

– Contratos formativos:

No seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en període de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran del 80% per al primer any i el 95% per als dos anys següents, de la categoria per a la formació del qual són contractats, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional. No es podrà realitzar a majors de vint anys. El temps dedicat a la formació teòrica serà com a mínim del 20% de la jornada màxima prevista en el conveni. El personal contractat en formació no podrà superar el 5% de la plantilla.

La comissió paritària del conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tindre el personal contractat per mitjà de la modalitat de pràctiques i formació, i vetlarà pel compliment del Reial Decret 2317/93, de 29 de desembre de 1993, quant a la titulació exigida per a cada una de les modalitats de contractació.

– Contracte d'obra o servici determinat:

Les contractacions subscrites a l'empresari d'este contracte han de suposar un servici concret i determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, que comprega l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, servicis específics i que fàcilment es puguen concretar en el temps o en l'espai, encara que de duració incerta, l'execució del qual esgotge tant la prestació, com l'obra o servici de què es tracte. La relació laboral romandrà vigent, per adscripció al centre de treball, mentre continue la prestació de l'activitat o servici per la qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestione. No s'utilitzarà este model de contractació per a cobrir vacants estructurals, ni per a contractes d'interinitat.

Esta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per al cas de formalitzar els contractes de treball com a conseqüència de contractes amb les administracions públiques de caràcter temporal i determinat.

Estos contractes no podran ser utilitzats en els casos de suspensió del contracte per les causes de l'article 45 del ET, ni per vacances.

Per a l'aplicació del contracte per obra o servici determinat, es tindran en compte les especificacions següents:

a) El contracte haurà d'especificar detalladament l'obra o el servici que constitueix el seu objecte, que podrà ser la cobertura d'un servici concertat per l'empresa amb un tercer, siga persona física o jurídica, o bé la prestació d'un determinat servici a un o diversos usuaris i/o usuaris concrets. Haurà de constar en el contracte de treball l'entitat o persona contractant del servici.

b) El personal contractat per obra o servici determinat a temps parcial amb posterioritat al 28 de novembre de 1998, no podrà realitzar ni hores extraordinàries, ni complementàries, ni excés de jornada, excepte per circumstàncies de força major.

c) El personal contractat subjecte a esta modalitat de contractació romandrà en el seu lloc de treball sempre que el servici determinat estiga vigent, per la qual cosa en cas de pèrdua de la contracta o servici per qualsevol causa, operarà l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

– Contracte a temps parcial.

El contracte haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, i hi haurà de constar el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seua distribució.

La duració mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, a excepció de les originades per contractes o servicis que per les seues característiques requerisquen jornades inferiors i en este cas la duració mínima serà de 8 hores setmanals.

El personal vinculat a la seua empresa per contractes de treball a temps parcial no indefinits posteriors al 28 de novembre de 1998 no podrà realitzar hores complementàries, ni hores extraordinàries.

Quan per les circumstàncies pròpies del servici, es produïsquen excessos de jornada, això es compensarà amb temps de descans o afegit a vacances, que es gaudirà de mutu acord entre l'empresa i el personal. El nombre d'hores complementàries que podran realitzar els contractats de forma indefinida, no podrà excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podran excedir el límit legal de jornada establida en este conveni.

Si en un trimestre no s'han realitzat totes les hores complementàries corresponents a este, fins a un 20% de les hores no consumides podrà ser transferit per l'empresa al trimestre següent, per a la seua

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. No se podrá realizar a mayores de veinte años. El tiempo dedicado a la formación teórica será como mínimo del 20% de la jornada máxima prevista en el convenio. El personal contratado en formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93, de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

– Contrato de obra o servicio determinado:

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del ET, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios y/o usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) El personal contratado sujeto a esta modalidad de contratación permanecerá en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará el artículo 44 del estatuto de los trabajadores.

– Contrato a tiempo parcial.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos posteriores al 28 de noviembre de 1998 no podrá realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre

possible realització en ell, una vegada efectuades les hores complementàries corresponents a eixe trimestre. En cap cas es podrà transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries la realització de les quals estiga prevista amb anticipació, s'inclouran dins de la programació de treball del personal, respectant un preavis mínim de set dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seua realització sorgisca de forma no prevista; en este cas el preavis mínim de comunicació al personal serà de 48 hores.

En cap cas es podrà exigir al personal la realització d'hores complementàries fora de l'horari corresponent al seu torn de treball (matí, vesprada o dissabtes, diumenges i festius).

Per a tot el personal, la distribució i realització de les hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits de jornada i descans determinats en este conveni.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa haurà d'informar als representants dels treballadors i treballadores o, en la seua absència, al personal de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que estos puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors i treballadores a temps parcial.

El personal que haja acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es referix el paràgraf precedent, sol·liciten el retorn a la situació anterior, tindrà preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant de dita naturalesa que existisca en l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent. La mateixa preferència tindran els treballadors i les treballadores que, havent sigut contractats inicialment a temps parcial, hagen prestat servicis com a tals en l'empresa durant 3 o més anys, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet, corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi haja en l'empresa.

Les sol·licituds a què es referixen els paràgrafs anteriors hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per l'empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa al treballador o treballadora per escrit i de manera motivada.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el subscrit pel treballador o treballadora que concerte amb la seua empresa, en les condicions establides en l'apartat 6 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, una reducció de la seua jornada de treball.

– Contracte de relleu:

Es podrà subscriure contracte de relleu, amb personal en situació de desocupació o que tinga concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, per a substituir parcialment el personal que es jubila parcialment.

– Contracte de substitució per anticipació de l'edat de jubilació als 64 anys: es regularà pel que estableix el RD 1194/1985.

El contracte de treball subscrit amb el personal substitut podrà concertar-se a l'empara de qualsevol de les modalitats de contractació vigent, excepte, contracte a temps parcial i contractes temporals per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes (les modalitats previstes en l'article 15.1.b del ET).

– Mesures contra la discriminació per edat.

Les parts firmants es comprometen a donar suport a l'accés i la permanència dels treballadors i treballadores majors de 45 anys en l'ocupació.

Article 14. Període de prova

S'establirà un període de prova que en cap cas podrà ser superior a un terç de la duració del contracte, d'acord amb el que regula l'Estatut dels Treballadors, de:

Grup A: sis mesos

Grup B: quaranta-cinc dies laborables

Grup C: trenta dies laborables

Grup D: vint dies laborables

siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del personal, respetando un preaviso mínimo de siete días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al personal será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al personal la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos.)

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su ausencia, al personal de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

El personal que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores y trabajadoras que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa al trabajador o trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del estatuto de los trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

– Contrato de relevo:

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

– Contrato de sustitución por anticipación de la edad de Jubilación a los 64 años: Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985.

El contrato de trabajo celebrado con el personal sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto, contrato a tiempo parcial y contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (las modalidades previstas en el artículo 15.1.b del ET).

– Medidas contra la discriminación por edad.

Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 14. Período de prueba

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el estatuto de los trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i, durant la seua vigència, les parts contractants podran resoldre, de forma unilateral i lliurement, la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

Article 15. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguin indefinits, seran coberts conforme al procediment següent:

1. Convocatòria interna. Tindrà dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanga al mateix centre, sempre que reunisca les condicions que s'exigisquen per a l'exercici del lloc de treball. En el cas que la vacante no es cobrisca per este procediment, s'ampliarà l'oferta a l'àmbit provincial de l'empresa. Tot el personal tindrà dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions, independentment del seu sexe i condició, i sense tindre en compte el lloc que en eixe moment ocupe. Per a això es difondrà l'existència de vacants tan prompte com es produïska, a efectes de cobertura per mitjà d'este procediment. Queden exclosos d'este procediment els llocs de confiança de l'empresa.

2. Convocatòria externa. Si la plaça no es cobrix a través del procediment anterior, es realitzarà per mitjà d'oferta externa i els candidats hauran de superar unes proves de capacitat per al treball que s'ha d'exercir. Estes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

3. Un representant dels treballadors i treballadores participará en el procediment de convocatòria interna. En el procediment de convocatòria externa, seran informats els representants dels treballadors i treballadores.

Article 16. Cessaments en l'empresa

El personal amb contracte indefinit que voluntàriament vulga causar baixa en l'empresa haurà de notificar-li-ho per escrit, amb l'antelació següent a la data de la seua baixa definitiva:

Grup A: dos mesos

Grup B: un mes

Grup C: un mes

Grup D: vint dies

El personal contractat de forma no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup a què pertanga, haurà de preavisar amb 10 dies d'antelació. Si el contracte és d'una duració igual o superior a sis mesos, el termini de preavís, amb independència del grup a què pertanga, serà de 14 dies. Excepte per als grups A i B que serà d'un mes quan el contracte tinga una duració igual o inferior a un any.

La falta de preavís establert facultarà l'empresa per a deduir, de les parts proporcionals que s'han de pagar en el moment de la liquidació, l'equivalent diari de la seua retribució real per cada dia que falte en el preavís reglamentari anteriorment fixat.

L'empresa estarà obligada a acusar la recepció de la comunicació efectuada pel personal

Article 17. Treballs de superior i inferior categoria i mobilitat funcional

Queda prohibit destinar el personal a ocupar un lloc de treball corresponent a un grup inferior, excepte per circumstàncies excepcionals i pels temps mínim indispensable, segons la classificació professional establida en l'article 12.

Quan es destine el personal a tasques corresponents a una categoria superior, percebrà les retribucions d'esta categoria durant el temps i jornada que les realitze. En el cas que la titulació siga requisit indispensable, no es podran assignar treballs de superior categoria, llevat que es tinga eixa titulació. Quan les realitze durant més del 30% de la jornada habitual de treball diària en un període superior a 6 mesos en un any o a vuit durant dos anys, consolidarà l'ascens, si hi ha vacants i sempre que estiga en possessió de la titulació corresponent que el lloc requereisca.

Article 18. Canvi de torn

Tindrà preferència per al canvi de torn, dins de la seua categoria, el personal que acredite major antiguitat i millor qualificació professi-

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15. Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los candidatos unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Un representante de los trabajadores y trabajadoras participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados.

Artículo 16. Ceses en la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: dos meses.

Grupo B un mes.

Grupo C un mes.

Grupo D: veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del Grupo al que pertenezca, será de 14 días. Salvo para los grupos A y B que será de un mes cuando el contrato tenga una duración igual o inferior a un año.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el personal.

Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 12.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 18. Cambio de turno

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y mejor cualificación

onal, basant-se en el barem redactat en l'annex IV, així com els treballadors i treballadores que per circumstàncies personals hagen de conciliar la seua situació laboral amb la familiar, en els termes legalment establits. El dit barem podrà completar-se amb la representació dels treballadors i treballadores, en les diferents empreses afectades pel present conveni, amb respecte sempre als principis de dret necessaris.

Article 19. Mobilitat geogràfica

El personal, llevat els qui hagen sigut contractats especialment per prestar servicis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrà ser traslladat a un centre de treball distint, de la mateixa empresa, que exigisca canvis de residència fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 km, a no ser que hi haja raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

Capítol IV Formació professional

Article 22. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, el personal afectat pel present conveni, tindrà dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment; així mateix tindran dret a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que estos estudis siguen cursats amb regularitat i el seu contingut guarde relació amb el lloc de treball.

Article 21. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als objectius següents:

- a) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- b) Actualitzar i posar al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball que s'ocupe.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- e) Reconversió professional i adequació al nou sistema de qualificació.
- f) Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- g) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.
- h) Ampliar els coneixements del personal que permeta prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- i) Formar teòricament i pràcticament, de manera suficient i adequada, en matèria preventiva quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercixen o s'introdüsqen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- j) Homologar les certificacions acreditatives de la formació contínua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar a l'Institut Nacional de Qualificació l'homologació de les certificacions per a l'obtenció, si és el cas, dels futurs certificats de professionalitat.

Article 22. Desenvolupament de la formació

1. La comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats, que hauran de dur-se a terme a través del desplegament de l'article 21 del present conveni, atenent els objectius assenyalats en l'article anterior i del compliment i resultat dels quals s'informarà amb la periodicitat i mode que es determine.

2. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la comissió sectorial de formació, els plans finançats per les mateixes empreses o per mitjà de concert amb centres oficials o reco-

profesional, en base al barem redactat en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado barem podrá completarse por la representación de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 19. Movilidad geográfica

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo IV Formación profesional

Artículo 20. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 21. Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- f) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- h) Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- i) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- j) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

Artículo 22. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o

neguts. Les empreses facilitaràn l'ús de les seues instal·lacions per a dur a terme les activitats anteriors.

3. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral, o d'una forma mixta. En este cas, utilitzant la meitat del temps de la jornada laboral i una altra meitat de fora de la mateixa. L'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'impartisca dins de la jornada laboral.

4. El personal de l'empresa i especialment el que exercisca llocs de treball de comandament orgànic, està obligat a prestar el seu suport ple al pla de formació, quan li siga requerit en activitats del mateix i en l'àrea de la seua competència.

5. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació del personal, o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

6. Tindrà preferència per a l'assistència a cursos, el personal que haja participat en menys ocasions i qui estiga exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs. Les discrepàncies es resoldran de mutu acord entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores.

7. Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en tals cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

Article 23. Comissió sectorial de formació.

En el marc del present conveni es constituïx la comissió sectorial de l'acord nacional de formació contínua, ANFC, que estarà composta al 100% per les parts firmants del conveni, 50% per les organitzacions empresarials i 50% per les sindicals, que es distribuïxen de la manera següent:

Per les organitzacions empresarials: AERTE i LARES.

Per les organitzacions sindicals: CC OO i UGT

El vot dels membres de la comissió sectorial de formació serà, en el banc empresarial i sindical proporcional al que va ser la seua representació en la taula negociadora del conveni.

Article 24. Cost de la formació

Els plans de formació professional es finançaran a través de les vies següents:

1. Els plans de formació aprovats per la comissió sectorial de formació del conveni que es desenvolupen en virtut del IV acord nacional de formació contínua. Les empreses, els grups d'empreses, les associacions empresarials i les organitzacions sindicals afectades pel present conveni col·lectiu podran sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament en la forma i les condicions establides en eixe acord.

2. Els plans de formació organitzats per les associacions firmants del conveni en col·laboració amb la comissió sectorial per a la formació. Les empreses estaran obligades a facilitar l'accés del personal a estos cursos.

Capítol V Salut laboral

Article 25. Salut laboral

1. Principis generals:

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existència del correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal al seu servici enfront dels riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servici en tots els aspectes relacionats amb el treball i, en cas necessari, entregarà amb caràcter previ al personal el protocol d'actuació per a evitar els riscos laborals. Igualment l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva i, d'una forma particular, quan es produïsquen canvis d'activitats i tasques o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis de lloc de treball.

reconocidos. Las empresas facilitaràn el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirà, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

7. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 23. Comisión sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial del acuerdo nacional de formación continua, ANFC, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio, 50% por las organizaciones empresariales y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las organizaciones empresariales: AERTE y LARES.

Por las organizaciones sindicales: CCOO y UGT

El voto de los miembros de la comisión sectorial de formación será, en el banco empresarial y sindical proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Artículo 24. Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del convenio que se desarrollen en virtud del IV acuerdo nacional de formación continua. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del convenio en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso del personal a estos cursos.

Capítulo V Salud laboral

Artículo 25. Salud laboral

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Correspon a cada treballador i treballadora vetlar pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguen adoptades.

2. Participació del personal:

2.a Delegades/delegats de prevenció: les delegades i els delegats de prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot allò relacionat amb la salut laboral en l'àmbit de l'empresa i, d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i facultats de les delegades i els delegats de prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Podrà ser nomenat delegat i delegada de prevenció qualsevol treballador o treballadora que la representació legal del personal del centre ho estime. Quan el delegat o delegada de prevenció siga nomenat entre els representants del personal, podrà destinar el seu crèdit horari als assumptes de la prevenció. En tot cas, el temps dedicat a la formació en esta matèria serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats i delegades de prevenció.

L'empresa haurà de facilitar als delegats i delegades de prevenció l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'exercici de les seues funcions. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Als delegats i delegades de prevenció se'ls aplicarà el que disposa l'article 37 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, i en l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors, i estaran subjectes al sigil professional de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

2.b Comitè de seguretat i salut laboral: és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seues competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

El Comitè de seguretat i salut es reunirà almenys trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en este, justificant la necessitat urgent de la reunió.

Article 26. Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. Per això s'estime convenient incloure en este conveni, amb l'excepció d'allò concernent al consum de tabac per al qual caldrà ajustar-se al que disposa la normativa legal específica, el següent pla integral de propostes, en la seua vessant preventiva, assistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

Preventiva: es prioritzaran mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promocionen hàbits saludables. Així mateix es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial: es facilitarà l'accés als programes de tractament a aquell personal que ho sol·licite.

Reinsertiva: l'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.

Participativa: tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, a la representació del personal o, si no n'hi ha, al mateix personal.

No sancionadora: el personal que s'aculla a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball.

En cas necessari, la Comissió Paritària concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que s'aplicarà amb efecte a l'entrada en vigor del present conveni.

Corresponde a cada trabajador y trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a Delegadas/os de prevención: Las/os delegadas/os de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las/os delegadas/os de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Podrá ser nombrado delegado y delegada de prevención cualquier trabajador o trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del estatuto de los trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

El Comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 26. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

En caso necesario, la Comisión Paritaria concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Article 27. Vigilància de la salut

1. L'empresa garantirà al personal al seu servici la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ dels representants del personal, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estiga establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al personal i que siguen proporcionals al risc.

Les revisions es realitzaran preferentment en hores de treball quan coincidisquen amb el seu torn habitual i, quan es tracte de revisions obligatòries, el temps dedicat a elles es computarà com efectivament treballat.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal serà informat de manera convenient i confidencialment dels resultats dels exàmens de salut a què haja sigut sotmés.

4. El personal que en el desenvolupament de la seua activitat es trobe sotmés a un risc específic tindrà dret a una revisió anual, sobre eixe risc, a càrrec de l'empresa.

Article 28. Mesures d'emergència

Segons l'article 20 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa, tenint en compte la grandària i l'activitat de l'empresa, així com la presència de les persones ateses, en el cas de les residències, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels residents i plantilla, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica esta mesures i comprovant periòdicament, si és el cas, el seu funcionament correcte. El personal mencionat haurà de posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies abans assenyalades.

Per a l'aplicació de les mesures adoptades, l'empresa haurà d'organitzar les relacions que siguen necessàries amb servicis externs a l'empresa, en particular en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgències, salvament i lluita contra incendis, de manera que quede garantida la rapidesa i l'eficàcia de les mateixes.

En tot cas, l'empresa haurà de garantir la normativa vigent que, sobre mesures d'emergència, estableixca l'administració autonòmica per als centres d'atenció per a majors.

Article 29. Gestió i protecció mediambiental

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç, si al mateix temps no s'assumix la responsabilitat pròpia en relació amb la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals i no comprèn la defensa del medi ambient. Per consegüent cal avaluar i previndre les condicions en què es desenvolupa el treball i també les seues repercussions sobre este.

Esta responsabilitat exigeix que les empreses estableixquen i posen en pràctica polítiques, objectius i programes en matèria de medi ambient i sistemes eficaços de gestió mediambiental, per la qual cosa haurà d'adoptar-se una política en este sentit que preveja el compliment de tots els requisits normatius corresponents, així com les responsabilitats derivades de l'acció empresarial en matèria de medi ambient.

Artículo 27. Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 28. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los residentes y plantilla, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establezca la administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 29. Gestión y protección medio ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre éste.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Article 30. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar almenys dos uniformes, incloent-hi una peça d'abric (sempre que estiguen obligats a eixir uniformats a l'exterior), i el calçat i els guants, homologats, que siguen necessaris, així com material d'usar i tirar i els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu, adequats al personal per a l'exercici de les seues funcions. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, així com cuidar-la.

La seua neteja la realitzarà per l'empresa.

Quan quede extingida la relació laboral el treballador o treballadora haurà de tornar la roba a l'empresa.

Article 31. Protecció a la maternitat

Si, després d'efectuar l'avaluació de riscos per part de l'empresa i el comitè de seguretat i salut, hi ha llocs de treball que puguen influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o del fetus, l'empresa haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora a eixe risc. Quan l'adaptació no siga possible, o a pesar d'esta adaptació, les condicions del lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la dona treballadora embarassada o del fetus, esta haurà d'exercir un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

En el cas que el canvi de lloc no resulte tècnicament o objectivament possible, o no puga raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, d'acord amb el que preveu l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seua seguretat o de la seua salut i mentre persistisca la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat la seua realització dins de la jornada laboral.

Article 32. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

Segons el que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere:

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. Quan es produïska la reincorporació de la treballadora a aquelles empreses que hagen formalitzat contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspés el seu contracte de treball, esta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinen els servicis socials d'atenció o servicis de salut, segons siga procedent, sense perjudi que les dites absències siguen comunicades per la treballadora a l'empresa com més prompte millor.

Capítol VI Jornada

Article 33. Jornada i horari de treball

S'establix una jornada màxima anual de 1784 hores de treball efectiu, ja siga en torn partit o continuu.

S'entén per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

Artículo 30. 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), y el calzado y los guantes, homologados, que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

La limpieza de la misma se realizara por la empresa.

Cuando quede extinguida la relación laboral el trabajador o trabajadora devolverá la ropa a la empresa.

Artículo 31. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán 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.

Artículo 32. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI Jornada

Artículo 33. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo.

La jornada máxima anual será considerada en cómputo trimestral.

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 períodos.

No es podran realitzar més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seua proporció basant-se en la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que transcorregu un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants del personal (si no hi ha, l'acord es realitzarà directament amb el personal), sempre respectant la jornada màxima anual que este conveni estableix.

Les empreses podran establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifiqui, per sí sol, hores efectives de treball.

En el primer mes de cada any, s'elaborarà per l'empresa un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment. Tot això, amb negociació prèvia amb el comitè d'empresa o representació del personal, entregant una còpia, amb una setmana d'antelació, als representants del personal per a la seua exposició en el tauler d'anuncis.

L'empresa facilitarà, en la mesura que siga possible, canvis de torn al personal per a l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. A estos efectes, es tindran en compte els acords entre la plantilla comunicats a l'empresa.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca de sis hores, s'establirà un període de descans durant esta mateixa de 15 minuts de duració, que tindran la consideració de temps efectiu de treball a tots els efectes.

Les jornades a temps parcial seran continuades, a excepció de les realitzades en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials que podran ser partides. Quan les jornades siguen partides tindran una duració mínima de 24 hores setmanals.

Article 34. Descans setmanal

El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (36 hores) sense interrupció. Este descans haurà de coincidir obligatòriament en diumenge, almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per al personal amb contractes específics de cap de setmana.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores o, si no n'hi ha, els mateixos treballadors i treballadores.

Article 35. Vacances

El període de vacances anuals serà retribuït i la seua duració serà de trenta dies naturals. En aquells casos en què no s'haja completat l'any de treball efectiu, el personal tindrà dret a la part proporcional. Les vacances es gaudiran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi es fixarà en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies, i no es podran realitzar més fraccions, llevat d'acord entre l'empresa i el personal, respectant-se sempre els criteris següents:

a) El règim de torns de vacances es farà per rigorosa rotació anual del personal entre els distints mesos, esta rotació s'iniciarà el primer any, per antiguitat en l'empresa. A este efecte es constituïran els torns de vacances corresponents. Estos torns es faran d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servici.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes pagables, no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de forma i manera, que en estos casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. Si la tornada de les vacances coincidix amb el dia lliure, este s'haurà de respectar i reiniciar-se el treball l'endemà.

b) El calendari de vacances s'elaborarà abans de la finalització del primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del seu començament.

Una vegada iniciat el seu gaudi, si es produïx situació d'IT, tal període no s'interromp ni és commutable per nous períodes.

La situació d'IT no interromp el gaudi del període de vacances, ni generarà dret a reprogramar-les en un altre període, amb l'excepció de la situació de maternitat o de risc durant l'embaràs. No obstant això,

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 los representantes 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 podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifiqui, 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. Todo ello, previa negociación con el comité de empresa o representación del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal 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 la plantilla comunicados a la empresa.

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

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, 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.

Artículo 34. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para el personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, los mismos trabajadores y trabajadoras.

Artículo 35. 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, el personal tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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, 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. 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.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es commutable por nuevos períodos.

La situación de IT no interrumpe el disfrute del período de vacaciones, ni generará derecho a reprogramarlas en otro período, con la excepción de la situación de maternidad o de riesgo durante el

en este cas el personal tindrà dret a les seues percepcions salarials a raó de la totalitat dels seus havers durant la duració de les vacances.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural i no és possible acumular-les a anys següents ni poden ser compensables econòmicament excepte els casos de liquidació per quitança. Per això, siga quina siga la causa, el no gaudi durant l'any natural suposa la pèrdua de les vacances o de la fracció pendent de gaudi.

No obstant el que disposa este article, quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li corresponga, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què pertoque.

La retribució de les vacances no inclourà en cap cas el pagament de complements d'activitat, excepte el plus de nocturnitat per al personal de torn fix de nit.

Article 36. Jubilació

1. Voluntària anticipada als 64 anys: Tenint en compte les característiques del treball que es realitza en el sector de l'atenció a persones majors i/o dependents, s'acorda la possibilitat d'acollir-se a la jubilació anticipada als 64 anys en la forma i les condicions regulades per la legislació vigent.

2. Obligatòria: De conformitat amb l'habilitació establida a este efecte per la disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors (segons redacció donada per la Llei 14/2005 d'1 de juliol), el personal, independentment del grup a què pertanga, haurà de jubilar-se forçosament en complir els 65 anys d'edat, llevat que en eixe moment no es puga acreditar els requisits corresponents amb este fi, com són els períodes de carència de cotització, i en este cas, amb l'acord previ amb l'empresa, l'obligació podrà quedar supeditada al moment en què estos es reunisquen.

L'empresa es compromet a realitzar una nova contractació o transformar un contracte de duració determinada en indefinit per cada treballador o treballadora que se jubile davall esta modalitat.

3. Jubilació parcial: El personal de mutu acord amb l'empresa podrà acollir-se a la jubilació parcial en els termes legalment establits.

Capítol VII Estructura retributiva

Article 37. Estructura retributiva

L'estructura retributiva queda com seguix:

a) Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

b) Plus d'antiguitat: el personal que estiga en actiu a la data de publicació del present conveni, percebrà el primer trienni als tres anys de la seua alta en l'empresa, i este es començarà a meritir des de l'1 de gener de 2008, o data d'ingrés real en el cas que siga posterior a l'1 de gener de 2008. El plus s'establix en 18,03 euros, quantia que es reflectirà en l'annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

Complement Personal d'Antiguitat: aquelles quanties de Plus d'Antiguitat que haja consolidat el personal amb anterioritat a l'1 de gener de 2000 les continuaran percebent com a "Complement Personal d'Antiguitat", este concepte no podrà ser compensat ni absorbit per cap altre.

c) Plus d'Adaptació: el personal que a la data de publicació del present conveni estiga percebent el "Plus d'Assistència" regulat en el conveni anterior, consistent en la retribució mensual, incloent-hi

embarazo. El personal, sin embargo, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por 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.

No obstante lo dispuesto en este artículo, 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 el artículo 48.4 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 este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

Artículo 36. Jubilación

1. Voluntaria anticipada a los 64 años: Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la atención a personas mayores y/o dependientes, se acuerda la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

2. Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores (según redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.

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

Capítulo VII Estructura retributiva

Artículo 37. 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: El personal que esté en activo a la fecha de publicación del presente Convenio, percibirá el primer trienio a los tres años de su alta en la empresa, comenzando a devengar dicho trienio desde el 1 de enero de 2008, o fecha de ingreso real en caso de que sea posterior al 1 de enero de 2008. Se establece el mismo en 18,03 Euros, cuantía que se reflejará en el anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

Complemento Personal de Antigüedad: Aquellas cuantías de Plus de Antigüedad que hubieran consolidado el personal con anterioridad al 1 de enero de 2000 las seguirán percibiendo como «Complemento Personal de Antigüedad», no pudiendo ser este concepto compensado ni absorbido por ningún otro.

c) Plus de Adaptación: El personal que a la fecha de publicación del presente Convenio estuviera percibiendo el «Plus de Asistencia» regulado en el convenio anterior, consistente en la retribución mensual,

vacances, la quantia del qual serà la recollida en l'annex I, continuarà percebent-lo com a Plus Personal d'adaptació.

Des de la data de publicació del present conveni fins al 31 de desembre del 2010, este Plus patirà una minoració del 25% del seu import mensual en cas d'inassistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas d'inassistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas d'inassistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la inassistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional i la concessió d'algun dels permisos reglats per la legislació i el present conveni.

A partir de l'1 de gener del 2011, este Plus es convertirà en un plus personal, fix, periòdic no compensable ni absorbible i íntegre.

d) Plus de nocturnitat: des de la data de publicació del present conveni les hores treballades entre les 22 hores i les 7 hores tindran una retribució específica, segons l'annex I. Este complement es percebrà igualment en la retribució de les vacances per a aquells treballadors amb torn fix de nit.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs nocturns.

e) Plus de diumenges i festius: des de la data de publicació del present conveni les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tindran una retribució de 10,00 euros durant l'exercici 2008, 13,00 euros durant l'exercici 2009, 16,00 euros durant l'exercici 2010 i 18,00 euros durant l'exercici 2011. Estos imports es pagaran per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

Per al personal que preste servicis en torn nocturn es considerarà diumenge o festiu treballat si ha iniciat la seua jornada durant el diumenge o la festivitat.

Es mantindran aquells pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'este conveni referits a treballs en festiu.

f) Plus de disponibilitat: es podran establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tindran una retribució específica, segons l'annex I.

g) Hores extraordinàries: les hores extraordinàries que es realitzen tindran una retribució específica, segons article 38.

h) Gratificacions extraordinàries: es satisfaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, la primera amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i pagament el dia 15 de juny i la segona amb meritació d'1 de juny al 30 de novembre i pagament el dia 15 de desembre. En cap cas les dites gratificacions es pagaràn prorratejades mensualment, excepte en els contractes menors de sis mesos o quan hi haja acord amb els representants dels treballadors i treballadores.

i) Despeses de desplaçament: l'empresa es farà càrrec de les despeses de desplaçament del personal quan:

A requeriment de l'empresa, dins de la jornada laboral, la realització del servici comporte la necessitat d'utilitzar mitjans de transport.

La mateixa naturalesa del servici i organització del treball impliquen la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a la seua prestació. Això especialment en els desplaçaments entre servicis de tipus rural o semirural i durant el seu compliment per qualsevol treballador o treballadora.

El pagament es farà d'una de les formes següents:

1. Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).

2. Facilitant el transport en vehicle de l'empresa.

3. Pagant 0,18 euros per km. si el personal es desplaça amb el seu propi vehicle. En tot cas, els imports derivats no es cotitzaran en la mesura que no superen l'import per quilòmetre legalment establert.

incluyendo vacaciones, cuya cuantía será la recogida en el Anexo I, seguirá percibiendo el mismo como Plus Personal de adaptación.

Desde la fecha de publicación del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2010, este Plus sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, accidente laboral o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2011, este Plus se convertirá en un plus personal, fijo, periódico no compensable ni absorbible e íntegro.

d) Plus de nocturnidad: Desde la fecha de publicación del presente Convenio las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para aquellos trabajadores con turno fijo de noche.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos nocturnos.

e) Plus de domingos y festivos: Desde la fecha de publicación del presente Convenio las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para el personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución de 10,00 € durante el ejercicio 2008, 13,00 € durante el ejercicio 2009, 16,00 € durante el ejercicio 2010 y 18,00 € durante el ejercicio 2011. 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.

Se mantendrán aquellos pactos y acuerdos vigentes y demostrables en las empresas a la fecha de publicación de este convenio referidos a trabajos en festivo.

f) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica, según Anexo I.

g) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 38.

h) 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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

i) 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 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, etc.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

– Abonando a 0,18 € 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.

Article 38. Hores extraordinàries

A causa de les característiques del sector i a la seua missió de servei continuat les 24 hores al dia, les hores que hagen de realitzar-se en funció de la cobertura de les possibles absències per causes urgents i imprevistes tindran la consideració d'hores extraordinàries quan, considerades en còmput trimestral, excedisquen de la jornada anual establida d'acord amb el primer paràgraf de l'article 33.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà als representants del personal. Es compensaran preferentment en temps de treball o es pagaran segons el preu establert en l'annex I, que ja incorpora l'increment retributiu acordat en el present conveni.

No podran, en tot cas, superar el límit màxim anual legalment establert.

Article 39. Festius d'especial significació

Pel seu especial significat, el personal que preste els seus serveis durant els dies de Nadal i Cap d'any, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponent a estos festius especials que hagen sigut compensats amb descans en dia distint és la reflectida en les taules salarials.

En cap cas es percebrà el plus de festiu d'especial significació i el plus de festiu normal per un sol torn de treball.

Si eixos dies cauen en diumenge, tenint en compte que la comunitat autònoma fixa un dia festiu substitutori, es percep com a festiu d'especial significació i el substitutori segons taula salarial.

Article 40. Plus de disponibilitat.

Les empreses voluntàriament podran establir torns de disponibilitat que tindran sempre caràcter de voluntarietat per part del personal. El personal que voluntàriament s'aculla a esta modalitat tindrà l'obligació d'estar localitzable durant la jornada a fi d'acudir a qualsevol requeriment que pugua produir-se com a conseqüència d'una situació d'urgència específica. En cap cas es podran superar les hores establides en el torn a cobrir.

El personal estarà obligat a atendre el telèfon mòbil o aparell cercapersones i a personar-se en el seu lloc de treball o en el temps més breu possible, temps que serà acordat en cada àmbit amb els representants legals dels treballadors i treballadores. Serà computat com a temps de treball des del moment que va ser requerit fins a 30 minuts després de finalitzat el servei. En cap cas podrà excedir de trenta minuts el temps que discorre des que es produïx el requeriment fins a la presència en el servei requerit. Si el treballador o la treballadora preveu que tardarà més de trenta minuts a personar-se, haurà de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaria del telèfon mòbil o aparell cercapersones, el personal quedarà obligat a comunicar-ho immediatament a l'empresa i a facilitar un número de telèfon on se'ls pugua localitzar.

La data i duració de la disponibilitat serà especificada en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat podrà ser superior al 25% de la jornada establida en el conveni.

El temps de disponibilitat no es computarà a efectes de jornada ordinària. Es computarà com a hores extraordinària el període que transcorre des del requeriment fins a trenta minuts després de la finalització del servei. En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat podran superar el límit fixat en l'article 38 del conveni.

La representació legal dels treballadors i treballadores rebrà informació de l'empresa respecte de la realització de torns de disponibilitat.

Article 41. Compensació per incapacitat temporal en accident de treball

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral i/o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació econòmica que el per-

Artículo 38. Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 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 trimestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 33.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

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

Artículo 39. Festivos de especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que la Comunidad Autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 40. Plus de disponibilidad

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. El personal que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal vendrá obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerido hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de treinta minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de treinta minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, el personal quedará obligado a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 38 del convenio.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 41. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementarà la prestació

sonal perceba de la Seguretat Social fins al 100% del salari, durant els vint-i-un primers dies de baixa.

Article 42. Bestretes

Les empreses estaran obligades, a petició del personal, a concedir un bestreta mensual del 100% del salari meritat en el moment de la petició.

Article 43. Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguen i entreguen els rebuts de salaris justificatius d'este.

El rebut mencionat, que s'haurà d'ajustar a algun model oficial aprovat pel Ministeri de Treball i Afers Socials, haurà de contindre, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seues bases de càlcul.

Estos pagaments s'efectuaran dins dels cinc primers dies de cada mes. Per a això s'usarà de qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a juí i arbitri de l'empresa (xecs, transferències, metàl·lic, etc.).

Article 44. Clàusula de desvinculació

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques establides en este capítol del present conveni, els portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar-ne exemptes del compliment, si bé quedarien obligades a incrementar les retribucions del seu personal almenys en el mateix percentatge que es determina per l'INE per a l'IPC real de l'estat.

A l'efecte de poder acollir-se a l'exempció establida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la comissió paritària, de forma fehacient, en el termini de tres mesos des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en el capítol VII, les duria al tancament definitiu de la seua activitat. I només en el cas que la comissió paritària estime que el compliment de les dites condicions econòmiques siga la causa directa del tancament de l'empresa, podran estes deixar d'aplicar-les.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establides en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la comissió paritària la documentació que es reflectix en l'annex V del present conveni col·lectiu i tota aquella documentació que siga requerida per esta per a conèixer la situació econòmica real de les empreses. En el cas de no aportar la documentació que es requirisca, la comissió paritària no autoritzaria es empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La comissió paritària prendrà els seus acords, pel que fa al que regula la present disposició per unanimitat i tindrà la facultat, si ho estima necessari, de demanar informes pericials a este efecte de prendre la decisió que siga procedent.

A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades s'establirà un període màxim de tres mesos per a la resolució.

Els membres de la comissió paritària demanaran informació durant el període de vigència del present conveni.

Capítol VIII Llicències

Article 45. Llicències

El personal, amb avis previ i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 4 dies de lliure disposició al llarg de l'any, que es gaudiran un per trimestre, excepte acord exprés entre l'empresa i el personal. Per a fer efectiu el gaudi d'estos 4 dies lliures, s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi (excepte casos d'urgent necessitat, i en este cas l'antelació mínima serà de tres dies), es procedirà a la seua concessió per part de l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es puga concedir el gaudi en la

econòmica que el personal perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintinueve primeros días de baja.

Artículo 42. Anticipos

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 43. Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el ministerio de trabajo y asuntos sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 44. Cláusula de descuelgo

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la comisión paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria la documentación que se refleja en el anexo V del presente convenio colectivo y cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Capítulo VIII Licencias

Artículo 45. Licencias

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 naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el personal. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 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

data sol·licitada, i es comunicarà al personal amb almenys 48 hores d'antelació (excepte casos d'urgent necessitat).

En tot cas, el personal gaudirà d'estos 4 dies, sense necessitat de justificació, abans del 15 de gener de l'any següent.

El gaudi d'estos 4 dies necessitarà un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició.

c) 3 dies naturals en els casos de naixement o adopció de fills o filles o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet legalment establida, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius pagables i/o vacances, amb la sol·licitud prèvia del personal.

En el mateix sentit, quan el fet causant haja succeït fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1.000 quilòmetres, i l'afectada o afectat siga el cònjuge, parella de fet legalment establida o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els 5 dies de permís es veuran incrementats, amb la sol·licitud prèvia del personal, en altres cinc dies més, estos últims no retribuïts. En este cas, el personal haurà de provar complimentament el desplaçament realitzat.

d) 2 dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessite repòs domiciliari, de cònjuge, parella de fet legalment establida o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament, a este efecte, fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a dos dies addicionals. Podran ampliar-se estos dies descomptant els festius pagables i/o vacances, amb la sol·licitud prèvia del personal.

e) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

g) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'este permís el dia natural en que tinga l'examen, si presta els seus servicis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

Article 46. Llicències no retribuïdes

Llicència per assumptes propis: tres mesos a l'any, que es computaran d'una sola vegada o fracció (que en cap cas podrà ser inferior a 1 mes), no coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sol·licitada amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat. Podrà pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'este període sense excedir en cap cas dels sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es podria fer ús d'este tipus de permís en el període estival mencionat anteriorment.

Amb avís previ, justificació i acord amb l'empresa, el personal es podrà prendre anualment fins a set dies no retribuïts, per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

Article 47. Excedència voluntària

El personal que acredite almenys un any d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i este període no computarà a efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, i haurà de rebre contestació, així mateix escrita, per part de l'empresa, en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar-la i amb una antelació d'almenys trenta dies abans de la seua finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrès.

en la fecha sol·licitada, comunicándosele al personal 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.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijos o hijas o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 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 1000 kilómetros, y el afectada o 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 personal, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el personal deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 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. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 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) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

g) 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.

Artículo 46. Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período 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 retribuïdas.

Artículo 47. 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.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará 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 situació d'excèdència tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en la seua categoria o semblant si, després de la seua sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar l'excèdència o durant la seua vigència, desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria, però sí en una inferior, el personal podrà incorporar-se a esta última, amb les condicions d'esta categoria inferior, per a poder accedir a la seua pròpia categoria en el moment en què es produïska la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excèdència per a incorporar-se a prestar els seus servicis en entitats semblants a les compreses per este conveni.

El personal acollit a una excèdència voluntària no podrà optar a una nova fins transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 48. Excèdència forçosa

L'excèdència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els supòsits següents:

a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

b) El personal que siga elegit/da per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà així mateix, sol·licitar una excèdència especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que esta finalitze.

Article 49. Excèdència especial per maternitat i atenció de familiars

El personal tindrà dret a un període d'excèdència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptat des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excèdència, de duració no superior a tres anys, els treballadors i treballadores per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix, i no exercisca activitat retribuïda.

L'excèdència prevista en el present article, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donedret a un nou període d'excèdència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el personal roman en situació d'excèdència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador o treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el personal forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 50. Reducció de la jornada per motius familiars

Les treballadores, per lactància d'un descendent menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acu-

El personal en situació de excèdència tindrà únicament 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 personal podrá 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 excèdencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excèdencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 48. Excèdencia forzosa

La excèdencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excèdencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 49. Excèdencia especial por maternidad y cuidado de familiares

El personal tendrán derecho a un período de excèdencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excèdencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuïda.

La excèdencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excèdencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el personal permanece en situación de excèdencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 50. Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente 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 múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá substituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo

mular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'acord a què s'arriba amb l'empresa.

Este permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

En els casos de naixements de descendents prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

Qui per raons de guarda legal tinga al seu atenció directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuité i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en este article correspondran al treballador o treballadora, dins de la seua jornada ordinària. El treballador o treballadora haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

Capítol IX Drets sindicals

Article 51. Drets sindicals

Els comitès d'empresa i els delegats i les delegades de personal tindran, entre altres, els drets i funcions següents, a més dels ressenyats en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seua empresa per faltes greus i molt greus.

b) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresa en vigor, formulant, si és necessari, les accions legals pertinents davant de l'empresa i els organismes o tribunsals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'estatut dels treballadors.

Garanties dels representants del personal:

A més de les garanties que preveuen els apartats a), b), c) i d) de l'article 68 de l'estatut dels treballadors, els i les representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seues funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 25 treballadors/es: 20 hores

De 26 a 50 treballadors/es: 25 hores

De 51 a 100 treballadors/es: 30 hores

De 101 a 250 treballadors/es: 35 hores

De 251 endavant: 40 hores

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, per a preveure la seua substitució, al seu inici i duració, excepte en situacions excepcionals.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats o delegades. La dita acumulació haurà de ser comunicada amb l'antelació suficient.

Així mateix, es facilitaran taulers d'anuncis perquè, davall la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els avantdits

en jornades completes en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

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

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo correspondrán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 51. Derechos sindicales

Los comités de empresa y delegados y delegadas de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

Garantías de los representantes del personal:

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del estatuto de los trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadoras/os: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadoras/os: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadoras/os: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadoras/os: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversas/os delegadas/os. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

taulers es distribuïran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment al personal.

Seccions sindicals:

Les empreses respectaran els drets del personal a sindicarse lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat pugua fer reunions, arreplegar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal.

No podrà condicionar l'ocupació d'un lloc el fet que un treballador o treballadora estiga o no afiliat o afiliada, o renunci a la seua afiliació sindical i tampoc se li podrà incomodar o perjudicar de cap altra forma, a causa de la seua afiliació o activitat sindical.

En les empreses hi haurà taulers d'anuncis on els sindicats implantats podran inserir les seues comunicacions.

Els sindicats o les confederacions podran establir seccions sindicals en les empreses o agrupacions provincials (entenen-se que tenen esta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

En les empreses amb 50 o més treballadors i on no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores les organitzacions sindicals firmants d'este conveni disposaran d'un delegat o delegada sindical fins a la realització d'eleccions sindicals, sempre que es tracte de personal en actiu de la respectiva empresa.

La funció del delegat o delegada sindical serà la de defensar els interessos del sindicat o confederació a què representa i dels seus afiliats i afiliades en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la LOLS. A requeriment del delegat o delegada sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de persones que pertanga a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats i les delegades sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, d'acord amb el que establix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en el present conveni.

Assemblees

Els representants de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 per 100 del total de la plantilla, en aquelles empreses de més de 50 treballadors i treballadores, i el 30 per 100 en les de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim de 24 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa, dins d'hores de treball, amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores i un límit de 10 hores mensuals que no es pot acumular de mes en mes. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar. En cap cas les dites hores seran retribuïdes, excepte acord amb l'empresa.

Meses negociadores

Al personal que participe en les comissions paritària o negociadora del conveni li serà concedit permís retribuït, a fi de facilitar la seua labor negociadora i durant el transcurs de les avantdites negociacions.

Capítol X Règim disciplinari

Article 52. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

a) Faltes lleus:

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seua manifesta gravetat, pugua ser considerada falta greu.

Los antedichos tablonos se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales:

Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador o trabajadora esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tablonos de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 50 ó más trabajadores y en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado o delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados y afiliadas en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personas que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comitès de empresa o delegados y delegadas de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgànica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas:

Los representantes de personal, comitès de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, y el 30 por 100 en las de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras:

Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 52. 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 comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. De tres a cinc faltes repetides de puntualitat en un mes, a l'inici de la jornada, o l'abandó del lloc de treball o del servei per breu temps, no superior a quinze minuts, sense causa justificada.

4. La falta de neteja personal.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència, telèfon o situació familiar que pugua afectar les obligacions tributàries o de la seguretat social.

6. L'ús de telèfon mòbil personal per a assumptes privats en la seua jornada laboral, excepte casos d'urgència.

7. No portar visible la targeta identificativa, o no portar l'uniforme reglamentari complet, durant la seua jornada de treball.

b) Faltes greus:

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la indeguda utilització dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, de manifesta gravetat.

2. La falta d'assistència al lloc de treball d'un a tres dies sense causa justificada, en un període de trenta dies, no comunicar l'absència a este i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les quaranta-vuit hores següents a la seua emissió, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Les faltes repetides de puntualitat, no superiors a 15 minuts, a l'inici de la jornada, sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu en un període de trenta dies.

4. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

5. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establides de seguretat i salut en el treball, excepte quan se'n puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física i en este cas serà tipificada com a falta molt greu.

6. L'ocupació de temps, uniformes, materials o mitjans de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.

7. Fumar o consumir alcohol durant la prestació del servei.

8. La falta del respecte degut als residents, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompanyants de qualsevol d'ells i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

9. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant la jornada de treball, excepte en el cas en què es tracte de guàrdies localitzades en què serà considerada falta molt greu.

10. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que siga de diferent naturalesa, dins d'un període de noranta dies, sempre que es produïska sanció per eixe motiu.

c) Faltes molt greus:

1. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat de l'usuari o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegit per la legislació vigent.

2. El frau, la deslleialtat la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies en un període de trenta dies.

4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de 10 dies en un període de trenta dies o durant més de 30 dies durant un període de noranta dies.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits als usuaris o usuàries, companys de treball de qualsevol categoria, així com als familiars i acompanyants de qualsevol d'ells, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

6. Exigir, demanar, acceptar o obtindre beneficis econòmics o en espècie dels usuaris o usuàries del centre o servei.

7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etcètera, dels usuaris o usuàries, del centre, del servei, o del personal.

8. L'assetjament sexual i moral.

9. Posar a una altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.

10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació, o qualsevol altra negligència que repercutisca en la salut o integritat de l'usuari o usuària.

2. La no comunicació 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. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. 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 los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9. 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.

10. 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 intimidación del usuario o usuaria 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 los usuarios o usuarias, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios o usuarias, 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 del usuario o usuaria.

11. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència o servici, així com la derivació d'usuari o usuària al propi domicili del personal o de particulars i, igualment, fer públiques les dades personals i/o telèfons dels usuaris o usuàries, o familiars a persones alienes a la residència o servici.

12. Realitzar treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar la dita incapacitat.

13. Els actes i conductes, verbals o físics, de naturalesa sexual ofensives dirigides a qualsevol persona de l'empresa, seran de màxima gravetat aquelles que siguen exercides des de posicions de direcció o jerarquia, les realitzades cap a persones amb contracte no indefinit, o les de represàlies contra les persones que hagen denunciat.

14. La falta de disciplina en el treball.

15. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant les guàrdies localitzades.

16. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establides de seguretat i salut en el treball, quan se'n puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat física.

17. L'abús d'autoritat en l'exercici de funcions.

18. La reincidència en falta greu, en el període de cent vuitanta dies, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que haja hagut sanció.

19. Qualsevol altra conducta tipificada en l'article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Sancions.

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint-i-nou dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de trenta a noranta dies.

Acomiadament.

Article 53. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prenguen coneixement i als efectes oportuns, i es notificarà al comitè d'empresa o delegats/des de personal en les greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular al·legacions per escrit en un termini de cinc dies naturals.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, siga quina siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, representants de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si inclús es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en què es coneix, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comesa.

Article 54. Infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i la resta de normes d'aplicació. Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals, així com l'incompliment o abandó de les normes o mesures establides en matèria de seguretat i salut laboral.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

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 usuario o usuaria al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o usuarias, 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 hacia 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.

17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19. 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.

– Despedido.

Artículo 53. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado 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 miembros del comité de empresa, representantes 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.

Artículo 54. 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.

Capítol XI Plans d'igualtat

Article 55. Plans d'igualtat

En totes les empreses a les quals s'aplique el present conveni i que estiguen obligades a això per disposició legal, s'elaborarà un Pla d'Igualtat que reculla les mesures necessàries per a eliminar i corregir en l'àmbit laboral tota forma de discriminació per raó de sexe, fent efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre hòmens i dones, així com el tractament de qualssevol qüestions relatives a la igualtat de la dona en totes les condicions de treball o altres circumstàncies en què hagen de promoure's formes o conductes no sexistes.

Per a això es realitzaran, amb caràcter previ un diagnòstic de situació, que avaluarà les àrees on es detecten conductes, situacions o pràctiques que siguin contràries a la igualtat efectiva de les dones respecte als hòmens.

Els plans d'igualtat hauran de comptar amb la dotació econòmica suficient per al seu disseny, implantació i avaluació.

A) Objectius Preferents dels Plans d'Igualtat.

Seran objectius preferents d'estos Plans d'Igualtat:

- a) Promoure la participació de les treballadors i les treballadores en la formació continua i en la formació professional.
- b) La igualtat retributiva per a treballs del mateix valor.
- c) L'eradicació de qualsevol conducta que supose assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.
- d) Eliminar qualsevol situació que supose discriminació directa o indirecta.
- e) Garantir oportunitats a les dones perquè es puguin situar en un pla d'igualtat efectiva en relació als hòmens en tots els àmbits de l'empresa.

f) Enfocament de gènere en matèria de Salut Laboral.

Estos objectius es concretaran en els Plans que s'aproven en cada empresa, i hauran de plasmar-se en les mesures i pràctiques a adoptar per a aconseguir l'objectiu de què es tracte en cada cas.

g) Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar de les treballadores i els treballadors.

Per a cada objectiu s'arbitraran totes les mesures que siguin necessàries perquè puga mesurar-se i avaluar-se el grau de consecució dels objectius que s'hagen fixat.

B) Negociació en les empreses.

Es crearà, en cada empresa que estiga obligada per disposició legal vigent, una Comissió d'Igualtat, composta pels membres designats per la part social i la part patronal que en cada moment considere i que serà l'encarregada de negociar els plans d'igualtat en l'àmbit de les empreses segons el que establix este capítol.

Esta Comissió funcionarà conforme a les regles establides per al Comitè d'Empresa en l'Estatut dels Treballadors.

Els punts recollits com a objectius prioritaris no esgoten els camps de negociació i acord que eventualment es puguin adoptar en les empreses.

C) Formació en igualtat.

L'empresa proporcionarà formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens a les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat.

A més, l'empresa posarà en marxa accions de sensibilització en igualtat de gènere i de prevenció de l'acacament per raó de sexe i de l'assetjament sexual per a tota la plantilla.

D) Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

De conformitat amb la legislació vigent en el marc del Pla d'Igualtat i amb l'objectiu de previndre l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual, l'empresa i la representació legal negociaran un protocol d'actuació que comprendrà el compromís de l'empresa de previndre i no tolerar eixes conductes, el tractament reservat de les denúncies garantint la immunitat de les víctimes i els testimonis, la identificació de les persones responsables d'atendre als que formulen una queixa o denúncia i la informació dels drets dels treballadors i les treballadores.

Capítulo XI Planes de igualdad

Artículo 55. Planes de igualdad

En todas las empresas a las que se aplique el presente convenio y que estén obligadas a ello por disposición legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello se realizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, que evaluará las áreas en que se detecten conductas, situaciones o prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Los planes de igualdad deberán contar con la dotación económica suficiente para su diseño, implantación y evaluación.

A) Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

- a) Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

g) Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y los trabajadores.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

B) Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa que venga obligada por disposición legal vigente, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

C) Formación en igualdad.

La empresa proporcionará formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad.

Además, la empresa pondrá en marcha acciones de sensibilización en igualdad de género y de prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual para toda la plantilla.

D) Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

De conformidad con la legislación vigente en el marco del Plan de Igualdad y con el objetivo de prevenir el acoso por razón de sexo y el acoso sexual, la empresa y la representación legal negociarán un protocolo de actuación que comprenderá el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar esas conductas, el tratamiento reservado de las denuncias garantizando la inmunidad de las víctimas y los testigos, la identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia y la información de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Capítol XII
 Solució extrajudicial de conflictes

Adhesió a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana.

Les organitzacions sindicals, Federació de Sanitat i Sectors Socio-sanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CC OO- PV) i Federació de Servicis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP- UGT- PV), d'una part, i les organitzacions empresarials, Associació Empresarial de Residències i Servicis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i Associació de residències i servicis d'atenció als majors, de la Comunitat Valenciana-sector Solidari- (LARES) d'una altra, s'adherixen a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana.

Capítulo XII
 Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 56. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana

Las organizaciones sindicales, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CC OO-PV) y Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT-PV), de una parte, y las organizaciones empresariales, Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario-(LARES) de otra, se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana.

ANEXO I Tabla retribuciones 2008

Grupo	Cat. Profesional	Salario Base	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
A	Administrador/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Gerente	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Director/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Médico/a	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
B	Supervisor/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Enfermera/o	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Trabajador/a Social	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Fisioterapeuta	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Titulado/a Medio	1.056,36 €	18,97 €	10,00 €	2,06 €	20,00 €	14,57 €	35,21 €
B	Gobernante/a	892,48 €	18,97 €	10,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,75 €
C	TASOC	915,31 €	18,97 €	10,00 €	1,79 €	20,00 €	12,63 €	30,51 €
C	Oficial/a Mantenimiento	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Oficial/a Administrativo	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Conductor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Gerocultor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Cocinero/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Jardinero/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Mantenimiento	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Administrativo/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Portero/a-Recepcionista	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Limpiador/a-Planchador/a	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
C	Pinche Cocina	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Ayudante/a Oficios varios	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Personal no cualificado	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €

ANNEX I Taula retribucions 2008

Grup	Cat. Professional	Salari Base	Plus Personal d'Adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora Extra	Festius especials
A	Administrador/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Gerent	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Director/a	1.559,39 €	18,97 €	10,00 €	3,05 €	20,00 €	21,51 €	51,98 €
A	Metge/essa	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
A	Titulat Superior (Psicòleg/loga, Subdirector/a, etc.)	1.328,37 €	18,97 €	10,00 €	2,59 €	20,00 €	18,32 €	44,28 €
B	Supervisor/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Infermer/a	1.162,31 €	18,97 €	10,00 €	2,27 €	20,00 €	16,03 €	38,74 €
B	Treballador/a Social	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Fisioterapeuta	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Terapeuta Ocupacional	1.079,30 €	18,97 €	10,00 €	2,11 €	20,00 €	14,89 €	35,98 €
B	Titulat/ada Mitjà	1.056,36 €	18,97 €	10,00 €	2,06 €	20,00 €	14,57 €	35,21 €
B	Governant/a	892,48 €	18,97 €	10,00 €	1,74 €	20,00 €	12,31 €	29,75 €
C	TASOC	915,31 €	18,97 €	10,00 €	1,79 €	20,00 €	12,63 €	30,51 €
C	Oficial/a Manteniment	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Oficial/a Administratiu	874,22 €	18,97 €	10,00 €	1,71 €	20,00 €	12,06 €	29,14 €
C	Conductor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Gerocultor/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Cuiner/a	860,18 €	18,97 €	10,00 €	1,68 €	20,00 €	11,87 €	28,67 €
C	Jardiner/a	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Manteniment	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Auxiliar Administratiu	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Porter/a-Recepcionista	845,10 €	18,97 €	10,00 €	1,65 €	20,00 €	11,66 €	28,17 €
C	Netejador/a-Planxador/a	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
C	Auxiliar cuina	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Ajudant/a Oficis diversos	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €
D	Personal no qualificat	779,70 €	18,97 €	10,00 €	1,52 €	20,00 €	10,76 €	25,99 €

ANNEX II

Assimilacions

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

GRUP A

- Direcció Mèdica.
- Direcció Administrativa.
- Metges /esses Especialistes.
- Subdirecció Mèdica.
- Subdirecció Administrativa.
- Farmacèutic /a.
- Advocat /a.
- Economista.
- Arquitecte /a.
- Biòleg /a.
- Auditor /a.
- Odontòleg /a.
- Psicòleg /a.
- Sociòleg /a.

ANEXO II

Asimilaciones

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

GRUPO A

- Dirección Médica.
- Dirección Administrativa.
- Médicos / as Especialistas.
- Subdirección Médica.
- Subdirección Administrativa.
- Farmacéutico /a.
- Abogado /a.
- Economista.
- Arquitecto /a.
- Biólogo /a.
- Auditor /a.
- Odontólogo /a.
- Psicólogo /a.
- Sociólogo /a.

GRUP B

- Cap de secció.
- Cap de compres.
- Cap de taller.
- Cap de magatzem, economat, bugaderia, rober, planxa.
- Cap de bar, restaurant.
- Practicant.
- Dietista.
- Responsable coordinació.
- Cap d'administració
- Cap de manteniment.

GRUP C

- Gravador /a de dades.
- Oficial oficis diversos (electricista, llanterner /a, obrer, pintor /a).

- Comptable.
- Conductor /a d'ambulància.
- Conductor /a.
- Animador /a.
- Auxiliar d'infermeria.
- Auxiliar de sanatori.
- Ajudant coordinació.
- Auxiliar instal·lador.
- Conserge.
- Porter /a, vigilant /a.

GRUP D

- Mosso /a de servicis diversos

ANNEX III

Classificació professional i funcions

El personal afectat pel present conveni es classifica en funció del que regula l'article 12 del conveni. Formen part dels grups professionals les categories següents que es descriuen i les funcions que, a títol orientatiu, han de realitzar cada una d'elles.

GRUP A

Subdirector/a

Actuarà sota la dependència directa del director del centre.

Assumirà en absència del director les funcions següents:

1. Coordinació dels equips de treball.
2. Serà el responsable del bon funcionament del centre.
3. Realitzarà i/o supervisarà els torns i plantilles de personal.
4. Vetlarà pel benestar dels usuaris del centre.
5. Coordinarà i gestionarà les compres de subministraments.
6. Prendrà les decisions administratives necessàries.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb la direcció del centre.

Metge/metgessa, metges/metgesses especialistes (geriatres, rehabilitadors, etc.)

Fer el reconeixement mèdic als nous residents i omplir la corresponent història mèdica, i certificacions professionals, on constaran les indicacions del tipus de vida més acord, la rehabilitació necessària i el tractament que cal seguir, si fa falta.

Atendre les necessitats assistencials dels residents. Fer els exàmens mèdics, diagnòstics, prescriure els tractaments més acords en cada cas per a portar a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents.

GRUPO B

- Jefe /a de secció.
- Jefe /a de compres.
- Jefe /a de taller.
- Jefe /a de almacén, economato, lavandería, ropero, plancha.
- Jefe /a de bar, restaurante.
- Practicante.
- Dietista.
- Responsable coordinación.
- Jefe /a de administración
- Jefe /a de mantenimiento.

GRUPO C

- Grabador /a de datos.
- Oficial oficinas diversos (electricista, fontanero /a, albañil, pintor /a).

- Contable.
- Conductor /a de ambulancia.
- Conductor /a.
- Animador /a.
- Auxiliar de enfermería.
- Auxiliar de sanatorio.
- Ayudante coordinación.
- Auxiliar instalador.
- Conserje.
- Portero /a, vigilante /a.

GRUPO D

- Mozo /a de servicios diversos

ANEXO III

Clasificación profesional y funciones

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 12 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

GRUPO A

Subdirector/a.

Actuará bajo la dependencia directa del director o directora del Centro.

Asumirá en ausencia del director o directora las siguientes funciones:

1. Coordinación de los equipos de trabajo.
2. Será el responsable del buen funcionamiento del Centro.
3. Realizará y/o supervisarà los turnos y plantillas de personal.
4. Velará por el bienestar de los residentes del Centro.
5. Coordinará y gestionará las compras de suministros.
6. Tomará las decisiones administrativas necesarias.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con la Dirección del Centro

Médico /a-Médico /a especialista (Geriatra, Rehabilitador /a, etc.):

Realizar el reconocimiento médico a los nuevos residentes y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de los residentes. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes.

Informar als familiars sobre l'estat de salut del resident.

Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels residents, fixant en equip els programes que cal desenvolupar de forma individual i en grup. Fer el seguiment i avaluar els programes conjuntament amb l'equip format per totes les persones que hi intervenen.

Assistir el personal destinat en el centre en els casos de necessitat i urgència.

Com a màxim responsable del seu departament mèdic, en el cas que el centre no puga tractar degudament els residents, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.

Participar en la comissió de supervisió i seguiment dels residents quant a les necessitats assistencials i de vida diària dels residents i dels usuaris del centre de dia, que faran en col·laboració amb el director, l'assistent social, el psicòleg i altres professionals, d'acord amb la situació física dels residents, els objectius a aconseguir i les característiques del centre.

Programar i supervisar els menús i les dietes alimentàries dels residents.

Supervisar el treball del personal.

Supervisar l'estat sanitari de les dependències del centre.

En general, totes aquelles activitats no especificades que se li demanen d'acord amb la seua titulació i professió.

Psicòleg/psicòloga

És l'especialista en l'estudi de la conducta humana, observen el desenvolupament humà i la seua evolució intel·lectual, emotiva i social.

També realitza un treball de prevenció d'alteracions psíquiques i problemes de socialització, aplicant teràpies tant individuals com de grup a aquelles persones que presenten problemes psicològics d'origen divers

Funcions:

1. Realitzar els tractaments psicoterapèutics, tant individuals com de grup a tots els residents.

2. Seguiment i avaluació de l'aplicació del tractament que es realitza.

3. Dirigir amb l'equip interdisciplinari en l'elaboració de les valoracions psicològiques i en l'atenció que necessiten els residents.

4. Realitzar el programa d'estimulació cognitiva.

5. Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i en l'entorn.

6. Docència i accions formatives relacionades amb l'àmbit de la psicologia.

Altres titulats superiors

Totes aquelles activitats que se li demanen d'acord amb la seua titulació i professió.

GRUP B

Supervisor/a

Exercirà la responsabilitat de la supervisió del personal al seu càrrec, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, utillatge, ferramentes i maquinària al seu càrrec, procedir al recompte i inventari d'estos.

Funcions.

1. Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals al seu càrrec.

2. Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.

3. Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, i proposar les comandes que estime necessàries.

4. Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels usuaris en l'aspecte sanitari.

5. Coordinar i supervisar els planes d'atencions d'infermeria amb els objectius de l'àrea.

6. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.

Dirigir el programa de movilizació i rehabilitació de los residentes, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los residentes, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los residentes en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los residentes, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Psicòloga/a:

Es el especialista en el estudio de la conducta humana, observan el desarrollo humano y su evolución intelectual, emotiva y social.

Igualmente realiza un trabajo de prevención de alteraciones psíquicas y problemas de socialización, aplicando terapias tanto individuales, como de grupo, a aquellas personas que presentan problemas psicológicos de origen diverso.

Funciones:

1. Realizar los tratamientos psicoterapèutics, tanto individuales como de grupo a todos los residentes.

2. Seguiment i avaluació de la aplicació del tractament que se realitza.

3. Dirigir con el equipo interdisciplinari en la elaboració de les valoracions psicològiques y en la atención que precisen los residentes.

4. Realizar el programa de estimulació cognitiva.

5. Fomentar la integració i participació de los residentes en la vida del centro y en el entorno.

6. Docencia y acciones formativas relacionadas con el ámbito de la psicología.

Otros titulados /as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

GRUPO B

Supervisor/a.

Ejercerá la responsabilidad de la supervisión del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento e inventario de estos.

Funciones.

1. Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.

2. Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.

3. Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.

4. Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los residentes en el aspecto sanitario.

5. Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.

6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

7. Aquelles altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals.

Infermer/a

Vigilar i atendre els residents, les seues necessitats generals, humanes i sanitàries, especialment en el moment en què estos necessiten els seus servicis.

Preparar i administrar els medicaments segons les prescripcions facultatives, específicament els tractaments.

Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.

Col·laborar amb els metges preparant el material i medicaments que hagen de ser utilitzats.

Ordenar les històries clíniques, anotar les dades relacionades amb la pròpia funció que haja de figurar.

Atendre el resident en llit per malaltia, efectuar els canvis de postures prescrits, controlar el servici de menjades als malalts i subministrar directament a aquells pacients l'alimentació dels quals requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

Controlar la higiene personal dels residents i també els medicaments i aliments que estos tinguen en les habitacions.

Atendre les necessitats sanitàries que tinga el personal que treballa en el centre i siguen de la seua competència.

Col·laborar amb els fisioterapeutes en les activitats, el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seua titulació d'ATS/DUE quan les seues funcions específiques ho permeten.

Realitzar les comandes de farmàcia, analítica i radiologia en aquells centres on no hi haja especialista.

Vigilar i atendre l'execució de les activitats de tipus físic rebudes pel metge, observant les incidències que puguen presentar-se durant la seua realització.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Si se li requerix per la direcció, acompanyarà el resident quan haja de ser traslladat a centres sanitaris.

Treballador/a social

Planificar i organitzar el treball social del centre per mitjà d'una adequada programació d'objectius i racionalització de treball. Col·laborar i realitzar aquells estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als residents.

Executar les activitats administratives i realitzar els informes socials dels residents i els que li siguen encomanats per la direcció del centre, facilitar informació sobre els recursos propis, aliens i efectuar la valoració de la seua situació personal, familiar i social.

Realitzar els tractaments socials per mitjà del servici social de cada cas i de grup a tots els residents.

Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i del seu entorn.

Coordinar els grups de treball i activitats, d'animació sociocultural.

Participar en la comissió tècnica.

Realitzar les gestions necessàries per a la resolució de problemes socials que afecten els residents, principalment amb les entitats i les institucions locals.

Participar amb l'equip multiprofessional o departament mèdic en l'elaboració de les orientacions o de l'atenció que necessiten els residents.

Participar en l'assignació i canvi d'habitacions i taules del menjador amb el departament d'infermeria i la direcció.

Visitar els residents malalts.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Fisioterapeuta

Realitzar els tractaments i tècnica rehabilitadores que es prescriuen.

7. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales.

Enfermero/a:

Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador /a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de los residentes al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofessional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesitan los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, quan se li demane, en l'equip multiprofessional del centre per a la realització de proves o valoracions relacionades amb la seua especialitat professional.

Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació de tractament que es realitze.

Conèixer, avaluar i informar, i canviar si és el cas, l'aplicació de tractament de la seua especialitat, quan es donen, per mitjà de la utilització de recursos aliens.

Conèixer els recursos propis de la seua especialitat en l'àmbit territorial

Participar en juntes i sessions de treballs que es convoquen en el centre.

Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels afectats i institucions.

Assessorar els professionals que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i tractaments en què tinguen incidència les tècniques fisioterapèutiques.

Assistir a les sessions que es facen en els centres per a la revisió, el seguiment i l'avaluació de tractaments.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Governant/a

Organitzar, distribuir i coordinar els serveis de menjador o office, bugaderia, llenceria i neteja.

Supervisar l'activitat del personal al seu càrrec, distribuir les activitats i els tornos de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària al seu càrrec, procedir al recompte i inventari d'estos.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzà de la bona marxa del servei de menjador, distribució de menjades, control de règims, serveis especials, muntatge, neteja i retirada del servei.

Tindre coneixement del nombre de serveis diaris realitzats en el departament.

En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

En els centres, les menjades dels quals es realitzen per mitjà de concert amb tercers, col·laborar en la confecció de menús i supervisar les condicions sanitàries de les dependències i aliments servits.

Vigilarà el compliment de la labor professional del personal al seu càrrec així com de la seua higiene i uniformitat.

Supervisar, quan hi haja contracte de neteja, el bon funcionament dels serveis contractats.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles la normal activitat del centre ho requereix, col·laborar en les activitats pròpies del personal a les seues ordres.

Terapeuta ocupacional

Participar en el pla general d'activitats del centre.

Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmica i rehabilitació personal i social als residents.

Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels residents del centre.

Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari del centre.

Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris i a les institucions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Grup C

TASOC (tècnic d'animació sociocultural)

Conèixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en les seues vessants de gestió i educativa.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes e instituciones.

Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Gobernante /a:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u Office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los residentes del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los residentes a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Grupo C

TASOC:

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtenir recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

Execució i pressupostació de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i avaluacions pertinents.

Realització de projectes i programes específics.

Fomentar el desenvolupament integral dels usuaris per mitjà de l'acció ludicoeducativa.

Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals, que impliquen als usuaris en l'ocupació del seu temps lliure, i promoure així la seua integració i desenvolupament personal i grupal.

Motivar els residents sobre la importància de la seua participació per a aconseguir la seua integració i relació positiva amb l'entorn.

Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socioculturals.

Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació sociocultural.

Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.

Docència, xarrades i ponències que guarden relació amb esta categoria professional.

Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.

Coordinar els grups de treball, activitats i pressupostos d'animació sociocultural.

Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

Oficial de manteniment

Té la responsabilitat directa de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre, programa el treball a realitzar, el realitza directament i ordena la seua execució als auxiliars i ajudants de servicis tècnics.

Controlar les visites i el treball realitzat per les firmes contractades per al manteniment d'aquelles instal·lacions on estiga establert.

Realitzar les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les despleguen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguen dins dels límits exigits a estos.

Elaborar plans de manteniment d'aquells oficis que específicament no es definixen legalment.

Guardar i custodiar els llibres de manteniment, manual d'instruccions, llibre de visites establits en la legislació vigent o els que en un futur puguem establir-se. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que execute personal de firmes aliens al centre.

Atendre les sales de màquines, les instal·lacions, els quadres elèctrics, transformadors, taller i aquells materials que no li siguen propis.

Controlar el muntatge, funcionament i desmuntatge d'estrades, escenaris, seients, projectors de cine, altaveus, etc. que siguen necessaris per al normal desenvolupament d'activitats del centre.

Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels servicis tècnics, i com a encarregat d'este departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'avaries dels respectius caps de secció.

Tindre en compte que el personal al seu càrrec complisca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltes que veja.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Coordinación del voluntariado y alumnos /as en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Oficial de mantenimiento:

Tiene la responsabilidad directa de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficis que específicament no se definen legalment.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En l'exercici del seu càrrec, donar les màximes facilitats per a l'obtenció d'una perfecta formació professional.

Oficial administratiu

Es el treballador o treballadora que actua a les ordres de la direcció del centre i té al seu càrrec un servici determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb un altre personal o sense a les seues ordres, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de forma manual o mecanitzada.

Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscapte de diners.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

Conductor/a

Hauran de fer els treballs propis de la seua especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servici dels centres i hauran d'executar les reparacions que no requerisquen elements de taller.

Gerocultor/a

Es el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o persona que es determine, té com a funció la d'assistir i cuidar els residents en les activitats de la vida diària que no pugen realitzar ell sols i efectuar aquells treballs encaminats a la seua atenció personal i del seu entorn.

Haurà de guardar absolut silenci sobre els processos patològics que sofrisquen els residents, així com sobre qualssevol assumptes referents a la seua intimitat, i sempre actuarà en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals de qui depenguen directament.

Entre altres, les seues funcions són:

Higiene personal dels residents.

Segons el pla funcional dels centres, ha d'efectuar la neteja i el manteniment dels utensilis del resident, fer els llits, col·laborar a mantenir ordenades les habitacions, arregar la roba i portar-la a bugaderia i encarregar-se de la roba personal dels residents.

Donar de menjar a aquells residents que no pugen fer-ho per ells mateixos. En este sentit, s'ocuparà també de la recepció, distribució i recollida de les menjades als residents.

Realitzar els canvis de postura i aquells servicis auxiliars que d'acord amb la seua preparació tècnica li siguen encomanats.

Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels residents.

Netejar i preparar el mobiliari, els materials i els aparells de la farmaciola.

Acompanyar els residents en les eixides que hagen de fer, ja siguen per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc.

Col·laborar amb l'equip de professionals per mitjà de la realització de tasques elementals que complementen els servicis especialitzats d'aquells, per a propiciar l'autonomia personal dels residents i la seua inserció en la vida social.

Atendre, sempre dins de les pautes que marque la direcció i el pla funcional, els familiars dels residents i col·laborar a la integració d'estos en la vida del centre.

En totes les relacions o activitats amb els residents, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu, que reben dels professionals respectius.

En absència d'ATS/DE podrà fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per a administrar insulina i heparina als residents, sempre que la dosi i el seguiment del tractament es realitze per personal mèdic o d'infermeria.

En general, totes aquelles activitats que no s'han especificat abans i li siguen encomanades, que estiguen incloses en l'exercici de la seua professió i preparació tècnica.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Oficial administrativo:

Es el trabajador /a, que actúa a las órdenes de la Dirección del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Conductor /a:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller

Gerocultor /a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los residentes en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

Higiene personal de los residentes.

Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los residentes, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes.

Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los residentes.

Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.

Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompañar a los residentes en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los residentes y su inserción en la vida social.

Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los residentes y colaborar a la integración de éstos en la vida del centro.

En todas las relaciones o actividades con los residentes, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

En ausencia de la ATS/DE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparació tècnica.

Cuiner/a

Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina així com de l'elaboració i condimentació de les menjades, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

Supervisar els servicis ordinaris, especials i extraordinaris que diàriament es comuniquen.

Disposar, entre el personal de cuina, el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

Vigilar l'emmagatzematge i control dels aliments, mirant de subministrar els articles d'este al magatzem, vigilat el seu estat, que s'encarregarà de traure, a mesura que es necessite per a la seua confecció dels diferents servicis que s'han de realitzar.

Recomptar les existències amb els administradors de les residències, comunicar a la direcció les faltes que veja i tindre en compte que el personal al seu càrrec complisca amb la seua activitat professional, vigilar també la seua higiene i uniformitat.

Supervisar el manteniment, en perfectes condicions de neteja i funcionament de la maquinària i utensilis propis del departament com ara: safates, forns, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

Realitzar totes aquelles funcions que sense especificar, estiguen d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

Jardiner/a

Arreglar, conservar i mantindre els jardins i horts de la institució, netejar la urbanització i fer la vigilància d'exterior durant el dia.

Auxiliar de manteniment

Realitza, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors, fa el muntatge, l'ajust i la posada al punt de tota classe d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc. També realitzarà les funcions següents:

Treballs d'obra, pintura, fusteria, etc. que siguen necessaris per al manteniment de les instal·lacions de l'edifici.

Comprovacions periòdiques en les màquines o instal·lacions marcades en els reglaments i instruccions tècniques d'estos, fa que els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

Neteja de les sales de màquines, instal·lacions, quadres elèctrics, transformadors, taller, etc.

Muntatge de tarimes, estrats, escenaris, seients, la posada en funcionament d'altaveus, equips de música, projecció, etc., per al normal desenvolupament de les activitats del centre.

Menudes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i ens els aparells portàtils considerats com utilatge.

Omplir els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servicí.

Auxiliar administratiu

Realitza, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, funcions de: mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb això.

Recepcionista

És el treballador o treballadors les funcions del qual consistixen en la recollida i el lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centraletes telefòniques ocasionalment, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

Col·labora excepcionalment amb el personal en aquelles tasques que, pel seu excés de pes no puga realitzar este personal només.

Cocinero /a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

Jardinero/a:

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento:

Realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsions de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utilaje.

Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Auxiliar administrativo:

Realiza, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Recepcionista:

Es el trabajador /a cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de porteria.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan estes es produïsqen per permisos o vacances.

Arxivarà les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents segons es recull, en el reglament de règim interior de la residència.

Ajuda a aquells residents que ho necessiten en el trasllat d'equipatge fins a i des de les habitacions exercint un obligat i discret control dels paquets que porten al centre les persones que tinguen accés. També el control d'entrades i eixides del personal.

Manté el règim establert per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.

Es fa càrrec dels comunicats d'averies i els trasllada al servei de manteniment.

Té al seu càrrec el trasllat dels residents tant dins de la institució com en els serveis d'ambulàncies, autobusos, etc.

Netejador/a. Planxador/a

Realitza el seu treball a les ordres immediates del governant/a o de la direcció.

Haurà de realitzar les següents funcions:

Realitzar les tasques pròpies de menjador-office i tindre una cura especial en l'ús dels materials encomanats.

Realitzar les funcions pròpies de bugaderia, ús i atenció de la maquinària, tindre cura de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials.

Realitzar les tasques pròpies de la neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, finestrals i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar tan poques molèsties com puga als residents.

Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (averies, deterioraments, desordre manifest, aliments en males condicions, etc.).

Marmít

Sota les ordres del cuiner/a realitzaran la preparació dels queviures per al seu condiment, l'encesa i el manteniment del forn i de les llars, així com la seua neteja i la neteja dels utensilis de cuina i menjador.

GRUP D

Ajudant d'oficis diversos

Treballa a les ordres d'altres professionals; haurà de procurarà la seua formació professional i posar tot el seu zel en les tasques que se li encomanen.

Mantindre en perfectes condicions de neteja i funcionament la maquinària i els utensilis del centre.

Personal no qualificat

S'encarregarà de la realització de les tasques elementals, pròpies del seu nivell que no requerisquen una qualificació especial.

ANNEX IV

BAREM

Per cada any en l'empresa	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com correllocs i corretorns	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com correllocs	0,8 punts.
Per cada any transcorregut com corretorns	1 punt.
Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita.	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt.
B) Cada curs de més de 40 hores lectives	3 punts.
C) FP1	5 punts.
D) FP1 i un any d'antiguitat	6 punts.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc

Limpiaador /a – planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante /a o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de comedor-Office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a los residentes.

Comunicar a su jefe /a inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero /a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

GRUPO D

Ayudante de oficios varios:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

ANEXO IV

BAREMO

Por cada año en la empresa	1.2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos	1.2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos	0.8 puntos.
Por cada año transcurrido como corretornos	1 punto.
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
A) Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto.
B) Cada curso de más de 40 horas lectivas	3 puntos.
C) FP1	5 puntos.
D) FP1 y un año de antigüedad	6 puntos.

ANNEX V

Documentació desvinculació

S'acorda requerir les empreses sol·licitants de la clàusula de desvinculació, que hauran de trametre amb la sol·licitud la documentació següent en fotocòpies compulsades per a documents públics i firmada pel representant legal de l'empresa en els documents privats

- Ingressos dels dos anys anteriors
- Model 190 de los dos anys anteriors
- Model 347 de los dos anys anteriors
- Liquidacions d'IVA i ingressos trimestrals dels dos anys anteriors
- TC1 y TC2 corresponents als dos anys anteriors
- Organigrama de personal amb especificació del nombre de plantilla per cada categoria.
- Balanç dels dos anys anteriors
- Liquidació de l'Impost de Societats dels dos anys anteriors
- Compte d'explotació dels dos anys anteriors
- Subvencions (si és el cas) rebudes d'administracions públiques en els dos anys anteriors.
- Donacions (si és el cas) rebudes en els dos anys anteriors
- plec de condicions dels contractes dels quals haja resultat adjudicatària l'empresa i contractes firmats, corresponent als dits concursos, així com revisions i renovacions d'estos, tot això corresponent als cinc últims anys.
- Llistat de contractes amb les administracions públiques, indicant la data d'inici dels serveis, la data final prevista, l'import hora i el nombre de treballadors.
- Pla de viabilitat de l'empresa en què es reculla el supòsit de desvinculació.
- Formula de garantia dels llocs de treball.
- I tota aquella documentació que en el transcurs de l'estudi de la desvinculació siga requerida per la Comissió Paritària.

ANEXO V

Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones (en su caso) recibidas de administraciones públicas en los dos años anteriores.
- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
- Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
- Listado de contratos con las administraciones públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la comisión paritaria.

ANNEX VI

Graus de parentiu

Treballador/cònjuge

Grau 1r		Pares		Fills/filles	
Grau 2n	Germans/germanes		Avis/àvies		Néts/Nétes
Grau 3r	Nebots/neboda.		Besavis/besàvies	Oncles/ties	Besnéts/besnètes
Grau 4t			Rebesavis/rebesàvies	Cosins/Cosines	Rebesnéts/rebesnètes

El grau de parentiu és el mateix si són familiars del treballador o treballadora (consanguinitat), com del seu cònjuge (afinitat)

* * * * *

ANEXO VI

Grados de parentesco

Trabajador/cónyuge

Grado 1º		Padres		Hijos/hijas	
Grado 2º	Hermanos/hermanas		Abuelos/abuelas		Nietos/Nietas
Grado 3º	Sobrinos/sobrina.		Bisabuelos/bisabuelas	Tíos/tías	Biznietos/biznietas
Grado 4º			Tatarabuelos/tatarabuelas	Primos/Primas	Tataranietos/tataranietas

El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad)