

## Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

*RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada (Codi núm. 8000635). [2010/10474]*

Vist el text del II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 16 de juliol de 2010, que està integrada, de part empresarial per representants de l'Associació Empresarial Valenciana de Servicis a la Dependència (AVASEDE), i de part dels treballadors, per representants dels sindicats SI, CC OO i 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, 13 de setembre de 2010.– El director general de Treball Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

*II Conveni Col·lectiu de Centres Específics de Malalts Mentals Crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de forma privada*

## Capítol I

### Article 1. Àmbit funcional i territorial

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació en les empreses i establiments que exercisquen la seua activitat com a centres específics de malalts mentals crònics (CEEM), o qualsevol altra denominació que la Generalitat Valenciana puga denominar en el futur, la titularitat i gestió dels quals es duga a terme de forma privada.

Este conveni estendrà el seu àmbit d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Podran adherir-se al present conveni totes les empreses i els seus treballadors inclosos en l'anterior àmbit funcional i territorial.

### Article 2. Àmbit personal

El present conveni afectarà tot el personal que en règim de contracte de treball presta els seus servicis en empreses inclosos en l'article primer.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus servicis en CEEM, centres i/o servicis dependents i/o concertats amb l'administració pública valenciana.

### Article 3. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2010, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2013, 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).

## Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

*RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (Código número 8000635). [2010/10474]*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, suscrito por la Comisión Negociadora el día 16 de julio de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Asociación Empresarial Valenciana de Servicios a la Dependencia (AVASEDE), y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos: SI, CC.OO y 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, 13 de septiembre de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho

*II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada*

## Capítulo I

### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos (CEEM), o cualquier otra denominación que la Generalitat Valenciana pudiera denominar en el futuro, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.

Este convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Podrán adherirse al presente convenio todas las empresas y sus trabajadores incluidos en anterior ámbito funcional y territorial.

### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo primero.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en CEEM, centros y/o servicios dependientes y/o concertados con la administración pública valenciana.

### Artículo 3. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha en el que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* (DOCV).

#### *Article 4. Denúncia i pròrroga*

La denúncia del conveni, que podrà ser presentada indistintament per qualsevol de les parts legitimades per a això, es produirà d'acord amb el que estableix la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se per mitjà de comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment.

En cas de no produir-se la mencionada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any.

#### *Article 5. 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 dels pactes del present conveni col·lectiu, quedarà sense efecte la totalitat, i les parts s'hauran de procedir a la renegociació del seu contingut.

#### *Article 6. Compensació i absorció*

Operarà la compensació i absorció quan les retribucions totals pagades, en conjunt i còmput anual, siguen més favorables per als treballadors que les fixades en el present conveni.

### Capítol II

#### *Article 7. Organització del treball*

La disciplina i organització del treball és facultat específica de l'empresari titular del centre i s'ajustaran al que preveu l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables.

### Capítol III

#### *Article 8. Contractació*

Amb l'objecte de dotar el sector d'un model de relacions laborals estable, que beneficie tant les empreses com el personal laboral, 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'este i a fi d'aconseguir que l'atenció als residents i usuaris 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, els treballadors i les treballadores amb contractes temporals i de duració determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de duració indefinida, sense perjudi 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 i amb el contracte d'inserció.

#### *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 siga la modalitat de 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.

#### *Contracte eventual per circumstàncies de la producció*

Contractes eventuals 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).

#### *Artículo 4. Denuncia y prórroga*

La denuncia del convenio que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes firmantes, se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos últimos meses de vigencia.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación al menos de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

#### *Artículo 5. Vinculación a la totalidad*

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancias de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto la parte afectada, debiendo las partes proceder a la renegociación de su contenido.

#### *Artículo 6. Compensación y absorción*

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones totales abonadas, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

### Capítulo II

#### *Artículo 7. Organización del trabajo*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

### Capítulo III

#### *Artículo 8. Contratación*

Con el objeto de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal laboral, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretenden 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 usuarios 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, los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos 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 y con el contrato de inserción.

#### *Contrato indefinido*

Es el que se concerta 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.

#### *Contrato eventual por circunstancias de la producción*

Contratos eventuales que se concerten 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):

Podran tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de divuit mesos, comptat a partir del moment en què es produïsquen les dites 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, entre altres supòsits, quan es donen les circumstàncies següents:

a) Quan transitòriament augmente el grau mitjà de dependència del conjunt de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per la corresponent administració pública.

b) Quan l'ocupació del centre excedisca:

Del 45% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del segon any d'activitat.

Del 60% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del tercer any d'activitat.

Del 70% de la seua capacitat màxima autoritzada a l'acabament del quart any d'activitat

En relació amb les places ocupades que excedisquen del percentatge mencionat, s'aplicarà l'escala següent:

De 1 a 3 places, 1 contracte. De 4 a 6 places, 2 contractes. De 7 a 9 places, 3 contractes. De 10 a 12 places, 4 contractes.

Se seguirà esta progressió fins a la totalitat de les places ocupades.

S'establix que cada tres places que siguen desocupades es puga rescindir el contracte a un treballador o treballadora contractat per esta modalitat. El personal que es veja afectat per esta mesura conformarà una borsa de treball fins a la reincorporació de la totalitat del personal cessat.

**Contracte per obra o servici determinat**

Es regularà pel que estableix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 2720/1998 de 18 de desembre de 1998.

**Contracte d'Interinitat**

Es regularà pel que estableix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 2720/1998 de 18 de desembre de 1998.

**Contracte d'inserció**

Es regularà pel que estableix l'article 15 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

**Contractes en Pràctiques**

Es regularà pel que estableix l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 488/1998 de 27 de març de 1998.

**Contracte per a la Formació**

Es regularà pel que estableix l'article 11 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 488/1998 de 27 de març de 1998.

**Contracte a Temps Parcial**

Es regularà pel que estableix l'article 12 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 1131/2002.

**Contracte de Relleu**

Es regularà pel que estableix l'article 12 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, desplegat per Reial Decret 1131/2002.

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, entre otros supuestos, cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Cuando transitoriamente aumente el grado medio de dependencia del conjunto de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocida por la correspondiente administración pública.

b) Cuando la ocupación del centro sea:

Del 45% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del segundo año de actividad.

Del 60% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del tercer año de actividad.

Del 70% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del cuarto año de actividad.

Con relación a las plazas ocupadas que excedan del citado porcentaje, se aplicará la siguiente escala:

De 1 a 3 plazas, 1 contrato. De 4 a 6 plazas, 2 contratos. De 7 a 9 plazas, 3 contratos. De 10 a 12 plazas, 4 contratos.

Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de las plazas ocupadas.

Se establece que cada 3 plazas que sean desocupadas se pueda rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado/a por esta modalidad. El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo hasta la reincorporación de la totalidad del personal cesado.

**Contrato por obra o servicio determinado**

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

**Contrato de Interinidad**

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

**Contrato de inserción**

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Contratos en Prácticas**

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

**Contrato para la Formación**

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

**Contrato a Tiempo Parcial**

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

**Contrato de Relevo**

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

#### Estabilitat en l'Ocupació

Amb l'objectiu de fomentar la contractació indefinida i de dotar de major estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni hauran de tindre un 55% de personal amb contractes indefinits a l'acabament del segon any de vigència, un 60% a l'acabament del tercer any de vigència i un 70% a l'acabament del quart any de vigència.

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, a excepció dels contractes en pràctiques, per a la formació, substitució per anticipació de l'edat de jubilació i relleu.

Per a l'aplicació dels compromisos adquirits sobre l'ocupació estable, les empreses podran accedir als programes de les administracions públiques que fomenten la transformació de contractes temporals en indefinits.

Per a fer efectiu el compliment dels percentatges acordats 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, exclouent-ne els contractes interins per a substitució de personal.

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

Els percentatges de contractació previstos en este article, hauran de ser complits en l'àmbit del centre de treball i de l'empresa a nivell provincial.

S'establirà una moratòria de vint-i-quatre mesos per a aquells centres o servicis de nova obertura des del moment de l'inici de l'activitat.

#### *Article 9. Jubilació als 64 anys*

Com a mesura de foment d'ocupació, es convé que el personal amb 64 anys d'edat que vulga acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació, sempre que reuneix els requisits de carència i cotització corresponents, podrà fer-ho, i en este cas l'empresa està obligada a substituir-lo en la forma i les condicions que vénen regulades per la legislació vigent.

#### *Article 10. Jubilació als 65 anys*

Davant del tipus de treball que es realitza en el sector que suposa cuidar persones dependents i molt dependents, no sembla raonable entendre que este pugua ser realitzat convenientment per persones de 65 o més anys.

En conseqüència, el personal, independentment del grup professional a què pertanga, haurà de jubilar-se forçosament en complir els 65 anys d'edat, llevat que en eixe moment no pugua acreditar els requisits corresponents a este fi com són els períodes de carència de cotització, en este cas, l'obligació queda supeditada i retardada al moment en què es reuneixen estos.

#### *Article 11. Període de prova*

El personal de nou ingrès quedarà sotmés al període de prova que per al seu grup professional s'establirà a continuació:

Grup A: sis mesos.

Grup B: tres mesos.

Grup C: trenta dies treballats

Grup D: trenta dies treballats.

Grup E: quinze dies treballats.

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

#### *Article 12. Cessaments en l'empresa*

El treballador que desitge cessar voluntàriament en el servici al centre haurà de notificar-li-ho per escrit, i rebre justificació de recepció de la dita petició almenys amb l'antelació següent a la data de la seua baixa definitiva:

Grup A1: tres mesos.

Grup A2: dos mesos.

#### Estabilidad en el Empleo

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 55% de personal con contratos indefinidos a la terminación del segundo año de vigencia, un 60% a la terminación del tercer año de vigencia y un 70% a la finalización del cuarto año de vigencia.

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, con excepción de los contratos en prácticas, para la formación, sustitución por anticipación de la edad de jubilación y relevo.

Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las administraciones públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

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

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

Se establece una moratoria de veinticuatro meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad.

#### *Artículo 9. Jubilación a los 64 años*

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que quiera acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

#### *Artículo 10. Jubilación a los 65 años*

Ante el tipo de trabajo que se realiza en el sector, que supone cuidar personas dependientes y muy dependientes, no parece razonable entender que éste pueda ser realizado convenientemente por personas de 65 o más años.

En consecuencia, el personal, independentemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, la obligación queda supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

#### *Artículo 11. Periodo de prueba*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: tres meses.

Grupo C: treinta días trabajados.

Grupo D: treinta días trabajados.

Grupo E: quince días trabajados.

El periodo 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 12. Ceses en la empresa*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro deberá notificarlo al mismo por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A1: tres meses.

Grupo A2: dos meses.

Grup B: un mes.  
Grup C: un mes.  
Grup D: quinze dies.  
Grup E: quinze dies.

L'incompliment del treballador de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret al centre a descomptar de la liquidació l'equivalent diari del seu salari per cada dia que falte en el reglamentari preavis anteriorment fixat.

#### Capítol IV

##### *Article 13. Jornada i horari de treball*

S'establix una jornada anual de 1.784 hores de treball efectiu per a tota la vigència del conveni, computant-se una mitjana de 40 hores efectives setmanals, encara que estes es podran superar per mitjà de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, sempre que no se supere el dit còmput anual. Si això ocorre, l'excés sobre el còmput anual serà considerat com a hores extraordinàries.

No es podran realitzar més de nou hores de treball efectiu, llevat que hi haja 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 dels treballadors.

##### *Article 14. Descans setmanal*

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció, 36 hores.

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, d'acord amb el que regula el Reial Decret 1561/1995, en tractar-se d'un sector d'activitat i treballs específics.

#### Capítol V

##### *Article 15. Estructura retributiva*

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.

b) Gratificacions extraordinàries: es pagaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i pagament durant el mes de juny i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i pagament abans del dia 24 de desembre. D'acord entre empresa i representants dels treballadors i treballadores es podrà prorratejar el pagament de les pagues extraordinàries mensualment.

c) Plus de nocturnitat: el treball realitzat en el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores, tindrà la consideració de treball nocturn.

Este treball tindrà una retribució específica, segons l'annex I, llevat que la categoria professional que es tinga implique, per a la realització de les seues funcions, treball nocturn.

El plus mensual mencionat es percebrà per cada nit efectivament treballada.

d) Plus d'assistència: consistent en la retribució mensual, la quantia de la qual serà la recollida en l'annex I, incloent-hi vacances, per a tot el personal. El plus d'assistència tindrà una minoració del 25% del seu import mensual en cas de no assistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas de no assistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas de no assistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la no assistència 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, o risc de l'embaràs, o la concessió d'algun dels permisos regulats per la legislació i el present conveni.

Grupo B: un mes.  
Grupo C: un mes.  
Grupo D: quince días.  
Grupo E: quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontar de la liquidación el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

#### Capítulo IV

##### *Artículo 13. Jornada y horario de trabajo*

Se establece una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque éstas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas extraordinarias.

No se podrá realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, 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 de los trabajadores.

##### *Artículo 14. Descanso semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, 36 horas.

Con independencia a lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, atendiendo a lo regulado en el real decreto 1561/1995, al tratarse de un sector de actividad y trabajos específicos.

#### Capítulo V

##### *Artículo 15. Estructura retributiva*

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.

b) Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. De acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

c) Plus de nocturnidad: el trabajo desarrollado en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Dicho trabajo tendrá una retribución específica, según Anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, específicamente trabajo nocturno.

El mencionado plus de nocturnidad, se percibirá por cada noche efectivamente trabajada.

d) Plus de asistencia: consistente en la retribución mensual, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, incluyendo vacaciones, para todo el personal. El plus de asistencia 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 100% 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, o riesgo del embarazo, o la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

#### *Article 16. Plus de transport*

Tots els treballadors afectats pel present conveni, siga quina siga la seua categoria o activitat, percebran un plus de transport, de caràcter no salarial i per consegüent, no cotitzable, la quantia del qual es determina en la taula annexa I.

El plus mensual mencionat, es percebrà prorratejat per dia efectivament treballat.

En el cas que el transport siga realitzat per l'empresa amb els seus propis mitjans, no s'haurà de pagar este plus.

Igualment, este plus no serà percebut durant el gaudi dels períodes de vacances dels treballadors.

#### *Article 17. Hores extraordinàries*

Tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que considerades en el seu conjunt anual, excedisquen de la jornada pactada en el present conveni.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà als representants del personal.

Les hores extraordinàries es pagaran al 150% sobre el valor del salari/hora ordinària si es realitzen en horari diürn i al 200% si es realitzen en descans setmanal o dia festiu.

#### *Article 18. Dies festius*

Els 14 dies festius pagables no recuperables de cada any natural sempre que el treballador els treballe i de comú acord amb l'empresa, podran compensar-se d'una de les formes següents:

a) Com a descans d'acord entre les parts, es gaudirà un dia de descans per cada festiu treballat més un descans addicional de 0,25 dia.

Esta compensació suposarà que en el cas que el festiu s'haja realitzat dins de les 1.784 hores, que suposen la jornada màxima segons el present conveni, la compensació es durà a terme restant la compensació anteriorment mencionada a la jornada màxima.

A manera d'exemple, si es treballa un festiu vuit hores, i este festiu està inclòs inicialment dins de les 1.784 hores anuals, el treballador haurà de veure reduïda la seua jornada màxima en 0,25% d'eixes vuit hores, és a dir, en dues hores en l'exemple exposat, en conseqüència la jornada màxima anual del treballador serà 1.782 hores.

b) Percebrà una retribució complementària per cada dia festiu treballat, d'acord amb la fórmula següent:

Fórmula Valor Festiu:

$$\text{Salari mensual} + \frac{50\%}{30}$$

Tenint en compte que el salari del dia festiu treballat ja es paga en la retribució mensual ordinària, l'increment pel dia festiu serà del 100% de la retribució d'eixe dia.

Si el festiu treballat no estava inclòs inicialment dins de les 1.784 hores anuals, l'increment pel dia festiu serà del 150% de la retribució d'eixe dia.

c) Es respectarà qualsevol pacte anterior en què hi haja una reducció de jornada compensatòria a estos dies, sempre que es complisca l'equivalència anterior.

#### *Article 19. Incrementos*

S'acorda per a l'any 2010 aplicar les taules salarials que s'hi adjunten com annex I.

En l'any 2011 i successius serà la Comissió Paritària l'encarregada d'establir i publicar les taules salarials corresponents, que seran incrementades basant-se en l'IPC real de l'any immediatament anterior a la Comunitat Valenciana.

#### *Article 20. Clàusula de desvinculació*

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques establides en el present conveni les portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar exemptes del seu compliment, si bé quedaran obligades a incrementar les retribucions del seu personal en el percentatge que la Comissió Paritària determine per a cada cas.

#### *Artículo 16. Plus de transporte*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, percibirán un plus de transporte, de carácter no salarial y por consiguiente, no cotizable, cuya cuantía se determina en la tabla anexa I.

El mencionado plus mensual, se percibirá prorrateado por día efectivamente trabajado.

En caso de que el transporte sea realizado por la empresa con sus propios medios, no deberá abonarse el mismo.

Igualmente, este plus no será percibido durante el disfrute de los períodos vacacionales de los trabajadores.

#### *Artículo 17. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 150% sobre el valor del salario/hora ordinaria si se realizan en horario diurno y al 200% si se realizan en descanso semanal o en día festivo.

#### *Artículo 18. Días festivos*

Los 14 días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el trabajador los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de las siguientes formas:

a) Como descanso de acuerdo entre las partes, se disfrutará un día de descanso por cada festivo trabajado más un descanso adicional de 0,25 día.

Esta compensación supondrá que en el caso de que el festivo se haya realizado dentro de las 1.784 horas, que suponen la jornada máxima según el presente convenio, la compensación se llevará a cabo restando la compensación anteriormente mencionada a la jornada máxima.

A modo de ejemplo, si se trabaja un festivo ocho horas, y dicho festivo está incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el trabajador deberá ver reducida su jornada máxima en 0,25% de esas ocho horas, es decir, en dos horas en el ejemplo expuesto, en consecuencia la jornada máxima anual del trabajador será 1.782 horas.

b) Percibiendo una retribución complementaria por cada día festivo trabajado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula Valor Festivo:

$$\text{Salario mensual} + \frac{50\%}{30}$$

Teniendo en cuenta que el salario del día festivo trabajado ya se paga en la retribución mensual ordinaria, el incremento por el día festivo será del 100% de la retribución de ese día.

Si el festivo trabajado no estaba incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el incremento por el día festivo será del 150% de la retribución de ese día.

c) Se respetará cualquier pacto anterior en el que existiera una reducción de jornada compensatoria a dichos días, siempre y cuando se cumpla la equivalencia anterior.

#### *Artículo 19. Incrementos*

Se acuerda para el año 2010 aplicar las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

En el año 2011 y sucesivos, será la comisión paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales, que serán incrementadas en base al IPC real del año inmediatamente anterior en la Comunidad Valenciana.

#### *Artículo 20. Cláusula de descuelgue*

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el 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 en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine para cada caso.

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 fehaciente, en el termini d'un mes des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en este, les durién 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, tota aquella documentació que els siga requerida per esta per a conèixer la seua situació econòmica real, que com a mínim seran els comptes anuals dipositats en el Registre Mercantil corresponents als tres últims anys. En el cas de no aportar la documentació que es requereix, la Comissió Paritària, no autoritzarà les 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 l'efecte de prendre la decisió que pertoque.

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

Els membres de la Comissió Paritària, fixaran la duració de l'aplicació d'esta clàusula de desvinculació a les empreses que hagen sol·licitat la seua aplicació; així mateix demanaran informació de la marxa de l'aplicació d'esta clàusula, durant el període de vigència del present conveni.

## Capítol VI

### *Article 21. Llicències retribuïdes*

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inscripció en el registre d'unions de fet.

b) Dos dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill o malaltia greu o mort de convivent, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal necessite fer un desplaçament a l'efecte, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a quatre dies. Podran ampliar-se estos dies descomptant dels festius pagables i/o de les vacances, amb sol·licitud prèvia del personal. S'entendrà que hi ha desplaçament quan el treballador haja de desplaçar-se a més de 50 quilòmetres de la seua residència habitual.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual. Haurà de preavisar-lo amb una antelació mínima de deu dies.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat, es tindrà en compte el que esta dispose quant a la duració de l'absència i compensació econòmica.

Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tenint en compte que estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatòris.

e) Formació. La formació i capacitat del treballador/a s'impartirà dins o fora de la jornada laboral.

En el cas que la jornada o jornades de formació coincidisquen fora de la jornada de treball, estes seran compensades per les empreses en un 50%, en salari hores o descans.

f) Els treballadors gaudiran d'un dia de lliure disposició a l'any, que s'haurà de gaudir de dilluns a divendres, excepte festius.

Se sol·licitarà la seua disposició amb 7 dies d'antelació a la data de gaudi, i es concedirà per part de l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es poguera concedir el dia lliure en la data sol·licitada.

### *Article 22. Reducció de jornada per motius familiars*

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues

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 un mes desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les abocarian al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera 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, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas, que como mínimo será las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil correspondiente a los tres últimos años. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizará 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, fijarán la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue a las empresas que hayan solicitado su aplicación; así mismo recabarán información de la marcha de la aplicación de esta cláusula, durante el periodo de vigencia de este convenio.

## Capítulo VI

### *Artículo 21. Licencias retribuidas*

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento, o adopción de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días. Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o de las vacaciones, previa solicitud del personal. Se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador deba desplazarse a más de 50 kilómetros de su residencia habitual.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de diez días.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatòris.

e) Formación. La formación y capacitación del trabajador/a se impartirá dentro o fuera de la jornada laboral.

En el caso de que la/s jornada/s de formación coincidan fuera de la jornada de trabajo, éstas serán compensadas por las empresas en un 50%, en salario horas o descanso.

f) Los trabajadores disfrutarán de un día de libre disposición al año, que deberá disfrutarse de lunes a viernes, excepto festivos.

Se solicitará su disposición con 7 días de antelación a la fecha de disfrute, concediéndose por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el día libre en la fecha solicitada.

### *Artículo 22. Reducción de 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

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 jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-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 tots dos 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 dues hores, amb la disminució proporcional de salari.

Qui, per raons de guarda legal, haja de cuidar directament algun menor de sis anys o un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seua jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessite encarregar-se directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se 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, correspondrà 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.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i l'aplicació del present article seran resoltes pel procediment legalment previst per a això.

#### *Article 23. Excedències voluntàries*

El personal fix que acredite almenys un any d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys.

Este dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior o la data de reincorporació de l'anterior.

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

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

Abans de finalitzar-la i amb una antelació almenys de trenta dies abans de la finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés. L'incompliment d'este requisit s'assimilarà a una baixa voluntària.

El personal en situació d'excedència voluntària 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 esta. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar-la o durant la seua vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria i sí en una inferior i vol incorporar-s'hi, podrà fer-ho amb les condicions d'esta nova categoria, per a poder accedir a la seua en el moment que es produïska la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus servicis en entitats, públiques o privades, semblants a les compreses per este conveni, l'incompliment suposarà la vulneració del deure de no concurrència establert en l'Estatut dels Treballadors.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins que haja transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

#### *Article 24. Excedència forçosa*

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

- a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas 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 retribuïda, 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 valer por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuïda.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento legalmente previsto para ello.

#### *Artículo 23. Excedencias voluntarias*

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia o la fecha de reincorporación de la anterior.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período 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 incumplimiento de este requisito se asimilará a una baja voluntaria.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente 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 y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo autorización expresa al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades, públicas o privadas, similares a las comprendidas por este convenio, el incumplimiento supondrá la vulneración del deber de no concurrència establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

#### *Artículo 24. Excedencia forzosa*

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

*Article 25. Excedència especial per maternitat i atenció a fills*

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill/a, 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'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar, fins al segon grau de cosanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi al que, si és el cas, es gaudia.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que estableix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, 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 treballador 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 26. Violència domèstica*

D'acord amb la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, d'acord amb la disposició adicional setena que modifica la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix:

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que utilitzen en l'empresa.

La treballadora víctima de la violència de gènere que es veja obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on estava prestant els seus servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en eixe moment o les que es pugen produir en el futur.

El trasllat o canvi de centre tindrà una duració inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que abans ocupava la treballadora.

Una vegada acabat este període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o a la continuïtat en el nou. En este últim cas, decaurà l'obligació de reserva mencionada.

La treballadora víctima de violència de gènere podrà, unilateralment, suspendre el contracte amb dret a reserva del lloc de treball. Esta suspensió tindrà una duració inicial que no podrà superar els sis mesos, llevat que de les actuacions judicials de tutela judicial resulte

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

*Artículo 25. Excedencia especial por maternidad y cuidado de hijos*

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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 trabajador 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 26. Violencia doméstica*

De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de conformidad con la disposición adicional séptima que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, unilateralmente, suspender el contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tute-

que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerix la continuïtat de la suspensió. En este cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Als efectes de l'article 52 lletra d) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març pel quals s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors no es computaran com faltes d'assistència les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons pertoque.

## Capítol VII

### *Article 27. Roba de treball*

Les empreses proveiran amb caràcter obligatori gratuït al personal que pel seu treball ho necessiten dos uniformes (roba i calçat) a l'any i mitjans de protecció personal a tot el personal. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, i a tindre'n cura.

Quan quede extingida la relació laboral el treballador tornarà la roba a l'empresa.

Així mateix esta roba no s'utilitzarà fora del centre de treball si no és per a l'execució de tasques encomanades per l'empresa.

## Capítol VIII

### *Article 28. Drets sindicals*

Els comitès d'empresa i els delegats de personal tindran, entre altres, els drets i les funcions següents:

a) Ser informat de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, 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'empresari en vigor, i formular si és necessari les accions legals pertinents davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de salut laboral 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 prevenen els apartats a), b), c) i d) de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors, els representants del personal, no els membres de les seccions sindicals, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De 0 a 25 treballadors: 15 hores

De 26 a 50 treballadors: 20 hores

De 51 a 100 treballadors: 25 hores

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar prèviament el seu inici amb una antelació mínima de 48 hores i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats, sempre que el representant cedent no tinga suspesa la seua relació laboral per alguna de les causes establides en l'Estatut dels Treballadors. L'acumulació del crèdit haurà de ser comunicada a l'empresa amb una antelació de trenta dies, el mateix termini s'haurà d'observar en el cas que el crèdit siga tornar al seu titular.

Així mateix es facilitaran taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els dits taulers es distribuïran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment als treballadors.

la judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 letra d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

## Capítulo VII

### *Artículo 27. Prendas de trabajo*

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito al personal que por su trabajo lo necesite dos uniformes (ropa y calzado) al año y medios de protección personal a todo el personal. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

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

Así mismo esta ropa no se utilizará fuera del centro de trabajo a no ser para la ejecución de tareas encomendadas por la empresa.

## Capítulo VIII

### *Artículo 28. Derechos sindicales*

Los comités de empresa y los delegados de personal, tendrán entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Ser informado, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, 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 del empresario en vigor, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral 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 previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal, no los miembros de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 20 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 25 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio con una antelación mínima de 48 horas y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, siempre y cuando el representante cedente no tenga suspendida su relación laboral por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. La acumulación del crédito deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de 30 días, el mismo plazo deberá observarse en el caso de que el crédito fuera devuelto al titular del mismo.

Asimismo se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

#### Assemblees

Els delegats de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 per cent del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i el 30 per cent en els de menys de 50 treballadors, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 48 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa i amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores, no podran acumular de mes en mes i amb un límit de 10 hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar.

#### Meses negociadores

Als representants electes del personal que participe en les Comissions Paritària o Negociadora del conveni, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor negociadora i durant el transcurs de les dites negociacions.

### Capítol IX

#### Article 29. Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per les empreses, 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, materials o documents de l'empresa, llevat que per la seua manifesta gravetat, pugua ser considerada com a falta greu.

2. L'absència de comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es proveja la impossibilitat de fer-ho.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc al mes.

4. No comunicar el canvi de domicili a l'empresa en el moment en què es produïska.

5. Mantindre discussions i/o altercats amb altres companys en el centre de treball.

6. L'ús de telèfon mòbil en el seu lloc i torn de treball.

##### b) Faltes greus.

1. La falta de disciplina en el treball.

2. La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

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

5. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que siga de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïska sanció per eixe motiu.

6. Utilitzar la roba de treball fora del centre sense autorització.

7. La negativa rotunda a passar la revisió mèdica.

8. Simular una malaltia i/o accident.

9. Negativa del treballador o treballadora a assistir a un curs de formació impartit o organitzat per l'empresa, siga quin siga el seu contingut o duració, sempre que siga obligatori segons la legislació vigent en cada moment.

##### c) Faltes molt greus.

1. Donar a conèixer el procés patològic i la intimitat del resident.

2. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

4. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant mes de 10 dies al mes, o durant mes de 30 dies en el trimestre.

5. Els maltractaments de paraula o obra i l'abús d'autoritat.

6. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre.

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

8. La negligència en l'administració de la medicació.

9. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència, així com la derivació de residents al mateix domicili del personal o de particulars i igualment fer

#### Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 48 horas, previa comunicación a la empresa y con un máximo anual para su realización de 50 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

#### Mesas negociadoras

Los representantes electos del personal que participen en las Comisiones Paritaria o Negociadora del convenio, les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

### Capítulo IX

#### Artículo 29. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por las empresas, 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, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. No comunicar el cambio de domicilio a la empresa, en el momento de producirse el mismo.

5. Mantener discusiones y/o altercados con otros compañeros en el centro de trabajo.

6. El uso del teléfono móvil en su puesto y turno de trabajo.

##### b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

7. La negativa rotunda a pasar la revisión médica, siempre que sean obligatorias.

8. Simular una enfermedad y/o accidente.

9. Negativa del trabajador o trabajadora a asistir a un curso de formación impartido u organizado por la empresa, cualquiera que sea su contenido o duración, siempre y cuando sea obligatorio según la legislación vigente en cada momento.

##### c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igual-

públiques les dades personals i/o els telèfons dels residents o familiars a persones alienes a la residència.

10. L'assetjament en els termes establits en la legislació.

11. Fumar fora dels llocs permesos.

12. Violar el secret de correspondència dels usuaris, personal laboral o de l'empresa, o de qualsevol tipus de document dirigit a esta.

13. Embriaguesa i/o drogoaddicció manifestada en el lloc de treball

#### 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.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.

– Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.

– Acomiadament.

#### Article 30. Tramitació i prescripció

Les sancions, greus i molt greus, es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada perquè en prenga coneixement i efectes, i es notificarà al comitè d'empresa o delegats de personal.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Este expedient s'incoarà amb coneixement previ de la infracció, i s'enviarà a la persona interessada plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. Este expedient es traslladarà al comitè d'empresa o delegats de personal perquè ambdues parts i en el termini de cinc dies puguen manifestar a la direcció el que consideren convenient per a l'esclarament dels fets. Una vegada transcorregut el dit termini i encara que els representants del personal, el treballador o ambdós no hagen fet ús del dret que se'ls concedeix a formular al·legacions, es procedirà a imposar al treballador la sanció que es crega oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò que s'ha estipulat pel present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, siga quina siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, delegats de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en el 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 la qual se'n té coneixement de la comissió i en tot cas als sis mesos d'haver-se comés.

### Capítol IX

#### Article 31. Comissió Paritària

En compliment del que estableix l'article 85.2.e) de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda la creació de la Comissió Paritària de vigilància, interpretació, mediació i arbitratge del conveni.

1. Composició de la comissió paritària. Estarà integrada per sis vocals, entre els firmants del present conveni, amb la representativitat equivalent i determinada en la constitució de la mesa de negociació del present conveni, repartits al 50 per 100 entre la part empresarial i la part social, de la manera següent:

Tres vocals designats per la part empresarial.

Tres vocals designats per la part social.

Cada part podrà designar tants suplents com a vocals té en la Comissió.

A les reunions de la Comissió podran assistir els assessors que les parts consideren necessaris, amb veu, però sense dret a vot.

mente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. El acoso en los términos establecidos en la legislación.

11. Fumar fuera de los lugares permitidos.

12. Violar el secreto de correspondencia de los usuarios, personal laboral o de la empresa, o de cualquier tipo de documento dirigido a la misma.

13. Embriaguez y/o drogadicción manifestada en el puesto de trabajo.

#### 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.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

– Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

– Despido.

#### Artículo 30. Tramitación y prescripción

Las sanciones, graves y muy graves, se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará, previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la dirección lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque los representantes del personal, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

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

### Capítulo IX

#### Artículo 31. Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio.

1. Composición de la comisión paritaria. Estará integrada por seis vocales de entre los firmantes del presente convenio, con la representatividad equivalente y determinada en la constitución de la mesa de negociación del presente convenio, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social, de la manera siguiente:

Tres vocales designados por la parte empresarial.

Tres vocales designados por la parte social.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

2. Funcions de la Comissió Paritària.

Són funcions d'esta Comissió Paritària:

- a) La vigilància del compliment d'allò que s'ha pactat en el conveni.
- b) La interpretació d'aquelles clàusules del conveni sobre les quals puguen sorgir discrepàncies, fins i tot en la seua aplicació.
- c) L'obtenció d'acords sobre totes aquelles matèries no regulades en el present conveni i que, a criteri de les parts presents en la Comissió, siga necessari incorporar al text del conveni per a millor adaptar la realitat laboral existent en cada moment.
- d) Exercir funcions de mediació i arbitratge en les qüestions sotmeses per les parts a la seua consideració.

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 distints supòsits davant de l'Autoritat o Jurisdicció Laboral competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de 45 dies des de la presentació de la situació.

DISPOSICIÓ FINAL

*Única*

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que gaudiren els treballadors abans de l'entrada en vigor d'este conveni, es conservaran com a dret ad personam, i no seran absorbibles ni compensables.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

*Primera. Igualtat d'hòmens i dones*

D'acord amb l'article 14 de la Constitució, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, arrellegat així mateix en l'article 17 del vigent Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en este àmbit estarà presidida pel més exquisit respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre hòmens i dones, i estos comportaments s'adequaran al que preveu la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Hòmens i Dones, que este conveni fa seues.

*Segona. Participació*

En el cas que durant la vigència d'este conveni, alguna de les administracions incrementa les subvencions als centres o empreses durant qualsevol dels exercicis, les empreses es comprometen que es destine el 40% de les subvencions esmentades, a excepció de les quantitats aplicades a l'increment obligatori de plantilles per este motiu, amb un límit de 48 € mensuals lineals per a cada una de les categories professionals.

2. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarla la realidad laboral existente en cada momento.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

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 45 días desde la presentación de la situación.

DISPOSICIÓN FINAL

*Única*

Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.

DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera. Igualdad de hombres y mujeres*

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este convenio hace suyas.

*Segunda. Participación*

En el caso de que durante la vigencia de este convenio, alguna de las Administraciones incrementara las subvenciones a los centros o empresas durante cualquiera de los ejercicios, las empresas se comprometen a que se destine el 40% de las citadas subvenciones, excepción hecha de las cantidades aplicadas al incremento obligatorio de plantillas por dicho motivo, con un tope de 48 € mensuales lineales para cada una de las categorías profesionales.

Annex I. Taula salarial

Grup	Categoria professional	Salari base/mes	Plus d'assistència/ mes	Plus Trans./mes	Plus/dia nocturnitat
A1	Administrador/Gerent/ Adjunt/director	1.567,38 €	17,47 €	52,12 €	12,62 €
A2	Subdirector/Llicenciats universitaris	1.331,09 €	17,47 €	52,12 €	10,68 €
B	Supervisor/ATS-DUE/ Treballador social/ Fisioterapeuta.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
B	Terapeuta ocupacional/Diplomats universitaris	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
C1	Formació Professional Grau Superior	992,78 €	17,47 €	52,12 €	7,77 €

C2	Formació Professional Grau Mitjà	901,26 €	17,47 €	52,12 €	6,78 €
D	Auxiliar de Mant./Auxiliar Administratiu/ Mecànic.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
D	Conductor/Cuiner.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
E	Zelador de nit.	773,88 €	17,47 €	52,12 €	--
E	Netejadora/Marmitó/Bugaderia/Ajudant Oficis Diversos.	763,88 €	17,47 €	52,12 €	4,48 €

\* \* \* \* \*

Anexo I. Tabla salarial

Grupo	Categoría profesional	Salario base/mes	Plus de asistencia/ mes	Plus Transt/mes	Plus/día nocturnidad
A1	Administrador/Gerente/ Adjunto/director.	1.567,38 €	17,47 €	52,12 €	12,62 €
A2	Subdirector/Licenciados Universitarios.	1.331,09 €	17,47 €	52,12 €	10,68 €
B	Supervisor/ATS-DUE/ Trabajador Social/ Fisioterapeuta.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
B	Terapeuta Ocupacional/Diplomados Universitarios.	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
C1	Formación Profesional Grado Superior.	992,78 €	17,47 €	52,12 €	7,77 €
C2	Formación Profesional Grado Medio.	901,26 €	17,47 €	52,12 €	6,78 €
D	Auxiliar de Manto./Auxiliar Administrativo/ Mecánico.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
D	Conductor/Cocinero.	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
E	Celador de Noche.	773,88 €	17,47 €	52,12 €	--
E	Limpiaadora/Pinche/Lavandería/Ayudante Oficios Varios.	763,88 €	17,47 €	52,12 €	4,48 €

Annex II. Definició de categories

El personal afectat pel present conveni es classificarà en raó de la seua dedicació professional en els grups i categories següents, sense que això supose l'obligació de tindre-les proveïdes totes elles.

ÀREA ASSISTENCIAL

Director

Serà el responsable del bon funcionament del centre.  
 Dirigirà els equips de treball.  
 Realitzarà i/o supervisarà els torns i les plantilles de personal, així com la contractació i la incorporació de nous treballadors.  
 Vetlarà pel benestar dels usuaris del centre.  
 S'assegurarà del compliment dels requisits legals i reglamentaris.

Establirà la política de qualitat, i els objectius per a aconseguir-la.  
 Coordinarà i gestionarà la compra de subministraments i assegurarà la disponibilitat dels recursos.  
 Prendrà les decisions administratives necessàries.  
 Serà el responsable de la confecció i supervisió del Pla Terapèutic i del Projecte de Centre. Confecció i seguiment dels Plans Individua-

Anexo II. Definición de categorías

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías, sin que ello suponga lo obligación de tenerlas provistas todas ellas.

ÁREA ASISTENCIAL

Director

Será el responsable del buen funcionamiento del centro.  
 Dirigirá los equipos de trabajo.  
 Realizará y/o supervisarà los turnos y plantillas de personal, así como la contratación y la incorporación de nuevos trabajadores.  
 Velará por el bienestar de los usuarios del centro.  
 Se asegurará del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

Establecerá la política de calidad, y los objetivos para alcanzarla.  
 Coordinará y gestionará la compra de suministros y asegurará la disponibilidad de los recursos.  
 Tomará las decisiones administrativas necesarias.  
 Será el responsable de la confección y supervisión del Plan Terapèutic y del Proyecto de Centro. Confección y seguimiento de

litzats de Rehabilitació (PIR) dels usuaris, Memòria anual del centre; coordinar la resta del personal que intervé en cada una de les àrees.

A més, realitzarà totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades des de Gerència i que tinguen relació amb la direcció del centre.

#### Psicòleg

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seua àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i el manteniment dels registres.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment, que li siguen peticions des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

#### Metge

Elaborar, coordinar i supervisar programes preventius i assistencials.

Dur a terme estudis i diagnòstics individuals.

Realitzar informes, certificats o documents anàlegs de caràcter mèdic, seguiment de la salut dels usuaris del centre.

Participar en els programes de salut, desenvolupant l'orientació mèdica específica.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

#### Diplomat universitari en Infermeria

Exercir les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat com: cures, extraccions de sang, injectables i vacunes; controls de glucèmies, insulines, tensió arterial, constants vitals, pesos i dietes; posar sondes, ènemes i tractaments tòpics.

Serà el responsable de les comandes de medicació, de la seua preparació i la seua dispensació.

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seua àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i el manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

En coordinació amb la direcció del centre i cuina, es responsabilitzarà de l'òptim servei de menjador, la seua bona distribució, el control de règims, necessitats especials i la supervisió de la ingesta.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

#### Treballador social

Assessorar els usuaris i les seues famílies en matèria social, informant-los i orientant-los en la recerca de recursos i en les seues gestions.

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del director del centre.

Elaborar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seua àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

los Planes Individualizados de Rehabilitación (PIR) de los usuarios, Memoria anual del Centro; coordinando al resto del personal que interviene en cada una de las áreas.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde Gerencia y que tengan relación con la Dirección del centro.

#### Psicólogo

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

#### Médico

Elaborar, coordinar y supervisar programas preventivos y asistenciales.

Llevar a cabo estudios-diagnósticos individuales.

Realizar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico, seguimiento de la salud de los usuarios del centro.

Participar en los programas de salud, desarrollando la orientación médica específica.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

#### Diplomado universitario en Enfermería

Ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad como: curas, extracciones de sangre, inyectables y vacunas; controles de glucemias, insulinas, tensión arterial, constantes vitales, pesos y dietas; poner sondas, enemas y tratamientos tópicos.

Será el responsable de los pedidos de medicación, de su preparación y su dispensación.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisarà y/o coordinarà a otros profesionales en la buena ejecución de los protocolos del centro.

En coordinación con la dirección del centro y cocina, se responsabilizará del óptimo servicio de comedor, su buena distribución, el control de regímenes, necesidades especiales y la supervisión de la ingesta.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

#### Trabajador social

Asesorar a los usuarios y sus familias en materia social, informándoles y orientándoles en la búsqueda de recursos y en sus gestiones.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades des de la direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

Terapeuta ocupacional

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del psicològic.

Desenvolupar els programes de rehabilitació individuals i de grup de la seua àrea, així com el seu seguiment, avaluació i valoració.

Elaborar els informes de tots els usuaris, semestralment i/o quan li siguen requerits.

Realitzar i coordinar activitats rehabilitadores.

Registrar i mantindre actualitzat el seguiment de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres.

A més, totes aquelles activitats no especificades anteriorment, que li siguen demanades des de la Direcció i que tinguen relació amb les seues competències.

Tècnic en Integració Social

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del terapeuta ocupacional o immediat superior.

Avaluar les aptituds i el nivell de desenvolupament dels programes.

Participar en el desenvolupament de programes de tractament. Realitzar el seguiment i l'avaluació dels tractaments aplicats.

S'ocupa de la inserció, adaptació, seguiment i manteniment de la persona amb discapacitat en l'ocupació ordinària. Elaborar punts concrets de la programació, que tinguen relació amb la seua especialitat. Aplicar davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia personal, rehabilitació d'habilitats socials i laborals i educatives, recreatives i culturals.

Participar en els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes del centre).

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponent als usuaris del seu grup.

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

Quan existisca un contracte de serveis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, informant de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

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

Monitor

Organitzar i planificar la seua àrea davall la supervisió del terapeuta ocupacional o immediat superior.

Responsable d'un grup d'usuaris especialment, en l'aplicació dels programes d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic. És responsable de les activitats bàsiques i instrumentals de la vida diària dins i fora del centre. Participa en l'elaboració i execució dels programes, registres, avaluació corresponent als usuaris del centre.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisarà y/o coordinarà a otros profesionales en la buena ejecución de los protocolos del centro.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Terapeuta ocupacional

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del psicológico.

Desarrollar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Técnico en Integración Social

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Evaluar las aptitudes y el nivel de desarrollo de los programas.

Participar en el desarrollo de programas de tratamiento. Realizar el seguimiento y la evaluación de los tratamientos aplicados.

Se ocupa de la inserción, adaptación, seguimiento i mantenimiento de la persona con discapacidad en el empleo ordinario. Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía personal, rehabilitación de habilidades sociales y laborales y educativas, recreativas y culturales.

Participar en los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programas del centro).

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios de su grupo.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilitzará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

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

Monitor

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Responsable de un grupo de usuarios/as especialmente, en la aplicación de los programas de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria dentro y fuera del centro. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios del centro.



Està al front d'un taller determinat i s'encarrega d'elaborar, aplicar i supervisar els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic. Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes del centre). Elaborar punts concrets de la programació, que tinguen relació amb la seua tasca. Suport al psicòleg o psicòloga en les pautes o programes elaborats per estos.

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

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

Portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, informant de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

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

#### Cuidadors

Servicis complementaris per a l'assistència i atenció de les persones amb discapacitat, cuidant de l'ordre i execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit, col·laborant en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot, de modificació de conducta. Aplicar davall la supervisió del personal tècnic immediat superior els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials, i activitats rehabilitadores.

Subministrar els suports que els usuaris necessiten en activitats de neteja personal, habitacions, cures higièniques, alimentació, presa/administració de medicació, i controls auxiliars d'esta, oci i temps lliure, excursions, campaments, atenció de rutes; i la resta de funcions assistencials i d'integració que li siguen encomanades.

Hauran de registrar i mantindre actualitzat el seguiment informatitzat de les seues actuacions, així com la confecció i manteniment dels registres de les seues funcions.

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

En coordinació amb el director, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions. Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, informarà a la direcció les anomalies detectades. En cas necessari, donarà suport als altres professionals en l'execució de protocols del centre.

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

#### ÀREA D'HOTELERIA

##### Cuina

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 dels menjars, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic. Realitzar totes aquelles funcions que sense especificar, estiguen d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional. Supervisar i mantindre, 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.

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

Está al frente de un taller determinado y se encarga de elaborar, aplicar y supervisar los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programas del centro). Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su cometido. Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

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.

Llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

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

#### Cuidadores

Servicis complementaris para la asistencia y atención de las personas con discapacidad, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales, y actividades rehabilitadoras.

Suministrar los apoyos que los usuarios/as necesiten en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, toma / administración de medicación, y controles auxiliares de la misma, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas; y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

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.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones. Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas. En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

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

#### ÁREA DE HOSTELERÍA

##### Cocinera

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. Realizar todas aquellas funciones que sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional. Supervisar y mantener, 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.

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

#### ÀREA DE MANTENIMENT

##### Auxiliar de manteniment

S'encarrega del manteniment de totes les instal·lacions del centre, ho realitza directament i s'encarrega de la seua execució pels servicis tècnics externs.

Realitzar per si, o pels servicis tècnics externs les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenvolupen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguen dins dels límits exigits a estos.

Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els auxiliars de manteniment, realització i compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'avaries dels respectius.

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats i informarà a de la direcció les anomalies detectades.

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

#### ÀREA DE SERVICIS GENERALS

##### Netejadora

Realitzar les tasques pròpies de la neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, finestres i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar tan poques molèsties com puga als residents.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen peticions i que tinguen relació amb això.

##### Bugadera/planxadora

Realitzar les funcions pròpies de llavat i planxat, ús i atenció de la maquinària, cuidar de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials. Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desordre manifest, etc.).

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

##### Zelador de nit

Cuidarà que els usuaris respecten els horaris de descans nocturn, realitzant per a això les rondes establides, verificant que cada usuari es romanga en la seua habitació. Impedix que els residents facen mal ús del material i instal·lacions. Controla l'entrada i eixida d'usuaris. Ensenya, si és necessari, a usar bé les instal·lacions. En cas d'agitació d'un usuari donarà suport al personal en servici a fi que aquell siga atès segons el protocol d'intervenció. Col·labora amb el personal de nit en l'atenció als usuaris quan, per circumstàncies especials, es requerisca més d'una persona per a la seua mobilització. Ajuda a llavar els malalts, procurant fer-ho amb atenció.

Afaieta els usuaris masculins que requerisquen ajuda en les AVD. Retira de la zona d'habitacions i l'entrega en la bugaderia de la roba dels usuaris, així com la recollida de papereres i cistelles de rebuig. Conserva i vigila el material i efectes del centre. Transporta i col·loca el mobiliari del centre en els llocs destinats per al seu ús. Donarà compte als seus superiors de qualsevol anomalia en la conservació de l'edifici o material.

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

##### Ajudant d'oficis diversos

És el personal les funcions del qual són, sense una especialització concreta, la polivalència de les tasques elementals pròpies del seu nivell.

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

#### ÁREA DE MANTENIMIENTO

##### Auxiliar de Mantenimiento

Se encarga del mantenimiento de todas las instalaciones del centro, lo realiza directamente y se encarga de su ejecución por los servicios técnicos externos.

Realizar por si, o por los Servicios técnicos externos 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 estos.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los auxiliares de mantenimiento, realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

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

#### ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

##### Limpiadora

Realizar las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

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

##### Lavandera/planchadora

Realizar las funciones propias de lavado y planchado, 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. Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (avaries, deterioros, desorden manifesto, etc.).

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

##### Celador de noche

Se cuidará de que los usuarios respeten los horarios de descanso nocturno, realizando para ello las rondas establecidas, verificando que cada usuario se permanezca en su habitación. Impide que los residentes hagan mal uso del material e instalaciones. Controla la entrada y salida de usuarios. Enseña, si es necesario, a usar bien las instalaciones. En caso de agitación de un usuario dará soporte al personal en servicio a fin de que aquel sea atendido según el protocolo de intervención. Colabora con el personal de noche en el cuidado de los usuarios cuando, por circunstancias especiales, cuando se requiera más de una persona para su movilización. Ayuda a lavar a los enfermos, procurando hacerlo con cuidado.

Afeita a los usuarios masculinos que requieran ayuda en las A.V.D. Retira de la zona de habitaciones, así como la entrega en lavandería de la ropa de los usuarios, así como la recogida de papeleras y cestos de desecho. Conserva y vigila el material y enseres del centro. Transporta y coloca el mobiliario del centro en los lugares destinados para su uso. Dará cuenta a sus superiores de cualquier anomalía en la conservación del edificio o material.

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

##### Ayudante de oficios varios

Es el personal cuyas funciones son, sin una especialización concreta, la polivalencia de las tareas elementales propias de su nivel.

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