

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 35** *RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Residencia de Personas Mayores Peñas Albas, S. L. (Código 28102932012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Residencia de Personas Mayores Peñas Albas, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de septiembre de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 12 de enero de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**FIRMA DEL CONVENIO
ENTRE RESIDENCIA PEÑAS ALBAS Y TRABAJADORES**

En Villalbilla (Madrid), siendo las 16:30 horas del día 14 de septiembre de 2020, se reúnen, los abajo firmantes, en representación de la Empresa, Dña. Ana Belén Bautista Alarcón (**9495**), y en representación de los Trabajadores, la Representante Sindical Dña. Juliana Gil González (**9917**), al objeto de firmar el Convenio entre Residencia Peñas Albas y los Trabajadores.

La Empresa

Los Trabajadores: RLT

Dña. Ana B. Bautista Alarcón

Dña. Juliana Gil González

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA RESIDENCIA
DE PERSONAS MAYORES PEÑAS ALBAS, S.L.**

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación entre todos los trabajadores y la empresa Residencia Peñas Albas SL (sita en Avda. España, 4 – 28810 Villalbilla de Madrid con CIF B81664070)

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en la Residencia Peñas Albas (sita en Avda. España, 4 – 28810 Villalbilla de Madrid)

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todo el personal que prestan o presten sus servicios en dicha empresa

Artículo 4. Vigencia y Duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 14 de septiembre de 2020 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2023.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes, una vez concluida la vigencia del presente Convenio, podrá denunciarlo. Para que la denuncia tenga efecto, deberá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Denunciado el convenio una vez concluida la duración pactada, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo convenio, conforme a lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, según lo dispuesto en el artículo 86.2 del EETT.

En cualquier caso, y hasta la firma del nuevo convenio, se incrementarán todos los conceptos económicos por la aplicación del Índice de Precios al Consumo correspondiente al año anterior.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación

manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o, si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones pactadas.

Artículo 7. Garantía “ad personam”. Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas (jornada, descansos, vacaciones, salarios, etc.) que venga percibiendo y disfrutando el personal contratado de plantilla a la firma de este Convenio, sean percibidas o disfrutadas éstas por pacto entre las empresas y los trabajadores o aplicación a éstos de convenio colectivo superior al presente.

El salario base de este personal, que perciban cantidades superiores a las pactadas en el presente convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que se ha incrementado el salario de su categoría profesional en este convenio. Igualmente una vez denunciado el convenio, se les aplicará en idénticas condiciones el Artículo 5º de este texto.

Artículo 8. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora quedará constituida por el/los Administrador/es de la empresa y por el representante de los trabajadores que éstos designen.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

Ambas partes convienen 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.

Dicha Comisión estará integrada por un representante de la empresa y otro de los trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Avenida España, Nº 4, Urbanización Peñas Albas, 28810 Villalbilla (Madrid)

CAPÍTULO II

Artículo 10. Organización del Trabajo

La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio Colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO III

Artículo 11. Clasificación Profesional

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

Grupo A1: Gerente y Administrador.

Grupo A2: Titulados/as superiores y mandos.

Grupo B: Titulados/as medios.

Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: Personal auxiliar.

Grupo E: Personal subalterno y no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio, que se adjunta en el ANEXO I y cuya Definición y Funciones constan en el ANEXOS II y ANEXO III Adjuntos.

Artículo 12. Empleo

Estabilidad en el Empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida se deberá tener un 70% de personal con contratos indefinidos a 31 de diciembre de 2023.

Para calcular el porcentaje anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de personas contratadas en el año inmediatamente anterior.

Para dar efectividad al cumplimiento de los porcentajes acordados, si la empresa no lo cumple transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el tanto por ciento acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como a los trabajadores, que contribuya a la competitividad de la empresa, 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 las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre). Será de aplicación por acuerdo entre las partes lo dispuesto en el art. 18 del Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), 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 podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez y sin que exceda del período máximo.

Debido a la naturaleza de la actividad del sector, se entiende que se producen las circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de producción cuando se supere el 75% de la capacidad legalmente autorizada para la residencia por las autoridades administrativas competentes.

Contratos en Prácticas. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 90% de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 15% de la plantilla.

Contratos para la formación y el aprendizaje. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal de tres años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 90% de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente, no se podrá realizar a mayores de veinticinco años y el personal contratado por aprendizaje no podrá superar el 15% de la plantilla.

La comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formativos. Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Cuando, finalizado el período máximo del límite legalmente establecido para los contratos en prácticas y/o contratos para la formación y el aprendizaje, el trabajador contratado bajo esta modalidad no se incorpore a la empresa con un contrato de carácter indefinido, la empresa estará obligada a abonarle como indemnización por finalización del contrato una cantidad equivalente a la diferencia entre el salario realmente percibido por el trabajador y el que corresponda a su categoría de acuerdo con el convenio aplicable.

Contratos a tiempo parcial: No podrán realizar horas extraordinarias. La realización de horas complementarias deberá estar expresamente contemplada en el contrato y se respetarán los límites legales vigentes. El personal contratado a tiempo parcial podrá optar a desarrollar su

actividad a jornada completa si hubiera vacante, creación de nuevo puesto de trabajo en jornada completa o por ampliación de los servicios existentes. En estos casos el orden de preferencia se establecerá de acuerdo con los criterios recogidos en el Anexo IV. El personal a jornada completa podrá optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que se lo permita la organización del trabajo.

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

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización, de conformidad con el artículo 64.4.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores

El personal perteneciente a empresas de trabajo temporal que desarrollen su actividad en la empresa percibirá, como mínimo, la retribución fijada por este Convenio para la categoría que les corresponda.

Artículo 13. Contrato de Trabajo y Período de Prueba

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional así como el período de prueba. Una copia del contrato comunicado a los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid deberá ser entregado al personal contratado.

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales
- Grupo C: Treinta días laborales.
- Grupo D: Treinta días laborales.
- Grupo E: Catorce días laborales.

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 14.2 del Estatuto de los Trabajadores, la resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 14. Ingreso y Provisión de Vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal que pertenezcan a la misma empresa en calidad de fijo siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. El personal contratado tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones independientemente de cual sea la jornada que realicen. Se aplicará en todo caso el baremo redactado en el Anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.
2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará oferta externa, debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
3. Para los ingresos, provisión de vacantes y ascensos, se formará una Comisión en la que estarán representados los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 15. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Queda prohibido destinar al personal contratado tareas correspondientes a una categoría inferior.

Cuando se destine al personal contratado tareas correspondientes a una categoría superior percibirá las retribuciones que correspondan a ésta. Si la realización de dichas tareas excede 6 meses en un período de un año u 8 meses en un período de 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

Artículo 16. Ceses en la Empresa

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

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

Grupo E: Quince días.

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

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

Artículo 17. Movilidad en el Puesto de Trabajo

La movilidad para la realización de funciones no correspondientes a la categoría que se ostente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada y justificada ante los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Cambio de Turno

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el Anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Artículo 19. Movilidad Geográfica

El personal contratado, salvo quienes hayan sido contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la Comunidad Autónoma, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV**Formación continua****Artículo 20. Principios Generales**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del ET, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

En aplicación del art 23.3 del ET, el personal que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. En todo caso, será de aplicación la totalidad del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Objetivos de la Formación

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

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- i) Formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Esta formación también se tendrá que impartir cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Desarrollo de la Formación

1. La Empresa en acuerdo con los trabajadores elaborará el Plan General de Formación Anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 20 del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio Plan se determine.

2. La formación continua de los trabajadores se impartirá a través de la propia Empresa mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia. El personal tendrá derecho a ser reembolsado por los gastos que dicha colaboración le suponga. Si la citada colaboración supusiera para el trabajador superar su jornada habitual de trabajo, el exceso de tiempo sobre la misma le será compensado mediante su abono como horas extraordinarias.

5. Cualquier trabajador de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

Artículo 23. Coste de la Formación

Los Planes de Formación se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los Planes de Formación elaborados por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio que se desarrollen en virtud del Acuerdo Nacional de Formación Continua. La Empresa deberá solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.
2. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.

CAPÍTULO V

Salud laboral**Artículo 24. Salud Laboral**

1. Principios Generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambio de puesto de trabajo, a todos los trabajadores. Esta formación se impartirá preferentemente en horario de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de precaución que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación de los Trabajadores

2.a. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio Comité.

Podrán ser Delegados de Prevención: los Delegados de Personal, Delegados de Comité de Empresa, Delegados Sindicales (LOLS), así como cualquier otro trabajador, siempre que así se decida.

Competencia y facultades de Delegados de Prevención. Todas las que vienen recogidas en el Artículo 36 de la L.P.R.L.

Evaluación de riesgos con la participación de los Delegados de Prevención.

2.b. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación destinado a la consulta periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.c. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral

Se podrá constituir un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del propio Convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación.

El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del Convenio.
2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.

3. Elaboración de un Plan de Formación de Salud Laboral en función de las necesidades formativas.
4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
7. Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores.
8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
 - Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudio de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación del período de lactancia.
 - Así como la vigilancia y control en su aplicación, de lo establecido en la Ley 39/99 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 25. Vigilancia de la salud

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

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

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

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincidan con su turno habitual.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.
4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa. Los trabajadores que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

Artículo 26. Ropa de Trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes al año a todas/os las/os trabajadoras, incluyendo una prenda de abrigo al año (siempre y cuando estén obligadas a salir al exterior) y al año un par de calzado, homologado según la legislación vigente, así como medios de protección oficial de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de las funciones asignadas. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como responsabilizarse de su cuidado.

Artículo 27. Protección a la maternidad

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

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. El preaviso deberá efectuarse en las veinticuatro horas siguientes a la asignación de cita a la trabajadora por parte del facultativo correspondiente.

CAPÍTULO VI**Artículo 28. Jornada y Horario de Trabajo**

La jornada anual máxima será de 1.786 horas efectivas de trabajo, se realice la misma en turno partido o continuo. Los/as trabajadores que realicen dicha jornada anual disfrutarán de cuatro días libres a lo largo del año, además de las correspondientes vacaciones, de los festivos del calendario Laboral y de las libranzas semanales. Para hacer efectivo el disfrute de los cuatro días libres, se solicitarán con una antelación mínima de tres días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido mínimo de una hora de duración. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaran 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 (caso de no existir estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con los trabajadores afectados), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

La empresa establecerá un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Anualmente, entre el último trimestre del año anterior y el primer mes de cada año, se elaborará, por la empresa, previa consulta al Comité o Delegado, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia a los representantes de los trabajadores y además exponiéndolo en el tablón de anuncios.

El personal contratado a jornada completa tendrá derecho a realizar una pausa de veinte minutos que no será computada como tiempo efectivo de trabajo.

El personal que tenga un contrato a tiempo parcial tendrá siempre jornada continua.

Artículo 29. Descanso Semanal

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada ocho semanas.
- b) Con independencia a lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los trabajadores.
- c) Se acuerda al menos la libranza de un fin de semana al mes.

Artículo 30. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido. La duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. De las vacaciones anuales al menos quince días se disfrutarán obligatoriamente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de 30 días o en dos períodos de quince días, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación, el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones, estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral y según las prestaciones del servicio.
- b) El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.
- c) Calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses antes del comienzo del mismo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Salvo los supuestos recogidos en los párrafos preferentes, Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

Artículo 31. Jubilación

La jubilación del personal incluido en el ámbito del presente convenio se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de aplicación en materia de Seguridad Social

Artículo 32. Jubilación parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 215, disposición transitoria cuarta y decima de la Ley General de la Seguridad Social. Una vez puesto en conocimiento de la empresa por parte de los trabajadores, que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial a que se refiere el art. 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre, la empresa podrá reconocer dicho derecho y, en consecuencia, aceptar y tramitar dicha solicitud así como contratar a otro trabajador en la modalidad de contrato de relevo en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII**Artículo 33. Estructura Retributiva****1. Estructura Retributiva**

- a) Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador 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.
De acuerdo con las tablas salariales del Anexo I correspondientes al año 2020. Cada año, se sumará el Índice de Precios al Consumo (IPC) en cuanto éste sea conocido a las tablas salariales del año 2020 que en este Convenio se recogen.
- b) Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.
- c) Plus de Nocturnidad: el personal que realicen su jornada en turno fijo de noche percibirán un plus de nocturnidad en cuantía fija de 93,98 euros para el año 2020 y se incrementará con el IPC cada año al igual que sucede con las tablas salariales. Se prorrateará la cantidad establecida cuando no se realicen la totalidad de las horas nocturnas.
Para el resto del personal (turnos rotarios y otros), y aquellos que se incorporaron al turno fijo de noche con anterioridad al 1 de enero de 2.000, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, según Tablas Salariales.
En todos los casos salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.
De conformidad con lo establecido en el artículo 7.º del presente Convenio se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando las/os trabajadoras/es de plantilla a la firma de este convenio. Se respetará en todo caso, los turnos, condiciones, etcétera, que se tenían hasta la entrada en vigor del precedente Convenio, que sólo se podrán modificar por voluntad del propio trabajador/a.
- d) Plus de Antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en las Tablas Salariales por cada tres años de servicios prestados en la empresa.
- e) Plus de Transporte: se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía: 83,58 euros mensuales, para el año 2020. Todas estas cuantías quedan establecidas en las Tablas Salariales, descontando absentismo y vacaciones. Este plus se cobrará íntegro con independencia de si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial.

2. Complemento "Salario Mínimo Interprofesional"- (SMI)-

Si como consecuencia de la revisión de las cuantías del SMI efectuadas por el Gobierno, la retribución de algún trabajador calculada individualmente en su cómputo y conjunto anual, una vez aplicados los distintos complementos salariales fijados en este Convenio, quedará por debajo del citado SMI, la empresa deberá incluir en la nómina un complemento denominado "Complemento SMI" cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual.

Artículo 34. Horas Extraordinarias

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

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales, su realización será voluntaria y se argumentarán a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se compensarán en tiempo de trabajo durante los tres meses siguientes a su realización o se abonarán al 175% sobre el valor del salario/hora ordinaria.

Fórmula de cálculo hora ordinaria:

$$\frac{\text{Salario Base Anual} + \text{Plus antigüedad anual}}{\text{Número de horas anuales}}$$

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo de 50 horas.

Artículo 35. Días Festivos

1. Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas dos formas:

- Acumularse a las vacaciones anuales y en el caso de no acumularse su disfrute nunca coincidirá con su día libre semanal.
- Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en cuyo caso se computarán 5 días por cada 4 no disfrutados, (con independencia de que se hayan trabajado de forma consecutiva o no). A los efectos del cómputo anual de la jornada, el quinto día de libranza se considerará como efectivamente trabajado.

A efectos de la liquidación/finiquito serán abonados:

Formula:

$$\text{Valor Festivo} = \frac{\text{Salario mes} \times 1.75}{30}$$

La empresa abonará al trabajador al finalizar el año natural los días festivos trabajados y no compensados de alguna de las formas establecidas correspondientes a dicho año natural.

2. Festivos especiales.

- Por su especial significado se considerarán días especiales Navidad y Año Nuevo, con independencia de que los mismos figuren o no como festivos en el calendario oficial.
- Aquellos trabajadores que presten servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero en dichos días especiales, tendrán derecho a una jornada de descanso compensatoria, que se considerará como día efectivamente trabajado.
- Cuando los días especiales de Navidad y Año Nuevo figuren como festivo en el calendario oficial, aquellos trabajadores que presten servicios en dichos festivos especiales, tendrán derecho a dos jornadas de descanso compensatorias, una por el festivo trabajado y otra por la consideración de día especial trabajado, siendo esta última considerará como día efectivamente trabajado.

El segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado en el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, serán abonados según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor Festivo} = \frac{\text{Salario mensual} \times 2}{30}$$

- Cuando en el calendario oficial, los días de Navidad y/o Año Nuevo se trasladen a otro día distinto, aquellos trabajadores que presten servicios en dichos días distintos, únicamente tendrán derecho a una jornada de descanso compensatoria por el festivo trabajado, pero no a la jornada de descanso compensatoria por día especial.

Artículo 36. Anticipos

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

Artículo 37. Recibos de Salarios

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los empleados, de firmar y recoger los mismos.

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

Para hacer efectivos dichos abonos, se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etcétera).

Artículo 38. Compensación por incapacidad laboral en accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el trabajador por subsidio de incapacidad temporal y su salario mensual (salario base más antigüedad), garantizando al trabajador la percepción del 100% de su salario mensual durante los veinticinco primeros días de la baja.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el trabajador por subsidio de incapacidad temporal y su salario mensual desde el 4º al 10º día, ambos inclusive, en que se encuentre en esa situación, con un máximo de 60 días por año natural.

CAPÍTULO VIII**Artículo 39. Licencias Retribuidas**

El personal, previo aviso y sin necesidad de justificación, disfrutarán de tres días libres al año con derecho a remuneración. Estos tres días serán computados como tiempo efectivo de trabajo. El personal que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes liberatorios. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- f) El tiempo indispensable para acudir a consulta de Especialistas Médicos del Sistema Público de Salud.

Cuantas discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación de este Artículo, se someterán a la Comisión Paritaria.

Artículo 40. Reducción de jornada por motivos familiares

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien

precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho es un derecho individual de los trabajadores.

Artículo 41. Licencia por Asuntos Propios

Licencia por asuntos propios: un mes al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses.

Artículo 42. Excedencias

Excedencia voluntaria: el personal fijo que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho 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 reingreso. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El personal contratado en situación de excedencia 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 desea 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.

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 43. 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 contratado que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, 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 44. Excedencia Especial por nacimiento y cuidado de familiares

El personal contratado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o a partir de que finalice el descanso obligatorio por nacimiento.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el personal 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 los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva, quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 45. Ausencia del trabajo por cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO IX

Artículo 46. Derechos Sindicales

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

- a) Ser informado, previamente, 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 y tribunales competentes.

- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene 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 de los trabajadores

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores: 20 horas.
De 25 a 50 trabajadores: 25 horas.
De 50 a 100 trabajadores: 30 horas.
De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.
De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de comunicar, previamente, su inicio 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 deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

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

Secciones sindicales

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

No podrá condicionar la ocupación de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarlo o, perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

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

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del centro de trabajo.

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

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

Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los comités de centro o delegados de personal.

Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de mas de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en los de

menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con 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 Delegados Sindicales 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 X

Artículo 47. 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 no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

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 mas 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.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación 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 mas de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante mas de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, 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 de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

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 uno a tres meses.
- Despido.

Artículo 48. Tramitación y Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegado 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 empresa lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, 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 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 fuera 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 aun 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, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, el Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Artículo 50. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas.

1. La Empresa y los Trabajadores, entienden que es necesario establecer un marco de intervención, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en esta empresa sea real y efectivo. Por ello, acuerda el establecimiento de las siguientes medidas:

- a) Creación de una Comisión de Igualdad integrada tanto por personas trabajadoras como por la alta dirección de la empresa o personas en quienes delegue.

- b) Establecimiento de un protocolo para evitar el acoso laboral y por razón de género.
- c) Elaboración de un protocolo de formación y comunicación en materia de igualdad.

Plazo: El plazo previsto para la adopción de las anteriores medidas será de 6 meses desde la publicación de este convenio.

2. En el momento en que la empresa tenga que adoptar un Plan de Igualdad, conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, se procederá a la elaboración de un diagnóstico de situación en el plazo de 2 meses.

CAPÍTULO XII

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 51. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Artículo 1, párrafo tercero del citado Reglamento y Artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos de carácter general que afecten a los trabajadores y empresa en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO XIII

Adscripción-subrogación del personal

Artículo 52. Adscripción del personal

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 71 del VII Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio)

ANEXO I
(TABLA SALARIAL 2020)

IPC 0,80% 2020

CATEGORÍA	GRUPO	COMPLEMENTO A SMI	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	ANTIGÜEDAD MENSUAL
ADMINISTRADOR	A-1		1.785,99 €	83,58 €	18,85 €
GERENTE	A-1		1.785,99 €	83,58 €	18,85 €
DIRECTOR	A-2		1.785,99 €	83,58 €	18,85 €
MÉDICO	A-2		1.501,35 €	83,58 €	18,85 €
TITULADO/A SUPERIOR	A-2		1.501,35 €	83,58 €	18,85 €
SUPERVISOR	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
DUE	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
FISIOTERAPEUTA	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
TITULADO/A MEDIO	B		1.199,64 €	83,58 €	18,85 €
GOBERNANTE/A	C		985,96 €	83,58 €	18,85 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	C		1.002,17 €	83,58 €	18,85 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C		971,23 €	83,58 €	18,85 €
CONDUCTOR/A	C		971,23 €	83,58 €	18,85 €
JARDINERO/A	C		971,23 €	83,58 €	18,85 €
GEROCULTOR	D		985,96 €	83,58 €	18,85 €
AUXILIAR MANTENIMIENTO	D		971,23 €	83,58 €	18,85 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D		971,23 €	83,58 €	18,85 €
COCINERO	D		951,51 €	83,58 €	18,85 €
PORTERO/RECEPCIONISTA	D		951,51 €	83,58 €	18,85 €
LIMPIADOR	E	*	879,82 €	83,58 €	18,85 €
PINCHE DE COCINA	E	*	879,82 €	83,58 €	18,85 €
PERSONAL NO CUALIFICADO	E	*	882,91 €	83,58 €	18,85 €

	Año	2020
NOCTURNIDAD MENSUAL		93,98 €

* A todos aquellos trabajadores cuyas retribuciones salariales no alcancen el SMI, les será aplicable un complemento en nómina cuyo importe, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33.2, se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar el SMI vigente en el período a que se refiere el recibo de salarios.

ANEXO II

(DESCRIPCION CATEGORIAS PROFESIONALES)

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

Grupo A2

- Director/a Médico/a
- Director/a Administrativo
- Médicos/as especialistas
- Subdirector/a médico
- Subdirector/a administrativo
- Farmacéutico/a
- Abogado/a
- Economista
- Arquitecto/a
- Biólogo/a
- Auditor/a
- Odontólogo/a
- Psicólogo/a
- Sociólogo/a

Grupo B

- Jefe/a de Sección
- Jefe/a de Compras
- Jefe/a de Taller
- Jefe/a de Almacén, Economato, Lavadero, Ropero, Plancha
- Jefe/a de Bar, Restaurante
- Practicante
- Dietista
- Responsable Coordinación
- Jefe/a de Administración

Grupo C

- Grabador/a de Datos
- Oficial/a Oficios Diversos (electricistas, fontanero, albañil, pintor.)
- Contable
- Conductor/a de Ambulancia
- Conductor/a
- Animador/a
- Auxiliar de Enfermería/ Gerolcultor/a
- Auxiliar de Sanatorio

Grupo D

- Mancebo/a de Farmacia
- Conserje
- Costurera/o

Grupo E

- Ascensorista
- Limpieza
- Pinche
- Fregador/a
- Mozo/a de Servicios Diversos
- Telefonista
- Portero/a, vigilante

ANEXO III**FUNCIONES**

Médico/a-Médicos/as Especialistas (Geriatras, Rehabilitadores, etcétera)

Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que contarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

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

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todos las personas que intervienen.

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

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

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el director, el asistente social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios los objetivos a conseguir y las características del centro.

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as Titulados/as Superiores

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

A.T.S/D.U.E

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar. Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda naso gástrica, sonda gástrica, etc.)

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

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

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

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

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Trabajador/a social

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

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

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

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.
Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

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

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

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

Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeutas

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta Ocupacional

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres del usuario del centro.

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

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

Gerocultor/a

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él solo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indica.

- a) Higiene personal del usuario.
- b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.
- d) Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica y le sean encomendados.
- e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

Gobernante/a

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad de los trabajadores a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento e inventario de éstos.

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

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Oficial/a de Mantenimiento

Es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecido en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Oficial/a Administrativo

Es el trabajador, que actúa a las órdenes de órganos los directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

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

Cocinero/a

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar la despensa cada día, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de las residencias, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

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

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Conductor/a

Conducirán los vehículos automóviles y ejecutarán como mecánicos conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Auxiliar de Mantenimiento

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, hace la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Auxiliar Administrativo

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

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

Portero/a – Recepcionista

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento. Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

Pinche de Cocina/ marmitón/a/fregador/a

Bajo las órdenes del Cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como montar carros de comida y limpieza de los mismos

La limpieza de los útiles de cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-office, montar y desmontar las mesas de los comedores, limpieza de las mismas, limpieza de la vajilla de planta, y todas las funciones relacionadas con dichas tareas, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Limpiador/a

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

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

- b) Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.)

Lavandería/Planchador/a

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

Tareas 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 (avería, deterioros, desorden manifiesto, etc.)

Personal no cualificado

Se encargarán de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requieran una especial cualificación.

Su función básica consistirá en aportar su fuerza física, por ejemplo: recogida de basura y depositarlas en los contenedores situados al efecto en la calle, traslado de aparatos, etc.

ANEXO IV**BAREMO**

Por cada año en la empresa: 1,2 puntos

Por cada año transcurrido como corre puestos y corre turnos: 1,2 puntos

Por cada año transcurrido como corre puestos: 0,8 puntos

Por cada año transcurrido como corre turnos: 1 punto

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita.

a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto

b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos

c) FP1: 5 puntos

d) FP1 y un año de antigüedad: 7'2 puntos

La Empresa

Los Trabajadores: RLT

Dña. Ana B. Bautista Alarcón

Dña. Juliana Gil González

(03/2.132/21)

