Cuarto.- Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta y conceder un período de información pública de 20 días para acreditar los hechos que no puedan justificarse documentalmente y para recibir adhesiones a la Propuesta, a los efectos previstos en el Artículo 11.3 del Reglamento precitado.

Ceuta, 05 de Octubre de 2015
**El Secretario General Accidental**

Miguel Ángel Ragel Cabezuelo

**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA**
**ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**1605-.** VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de la Empresa "FUNDACIÓN GERÓN" que fue suscrito, con fecha 09 de julio de 2015, de una parte los representantes de la citada empresa, y de otra la representación unitaria de los trabajadores y la central sindical UGT, así como el Acta de 08 de septiembre de 2015 mediante el que se modifican varios artículos del convenio inicialmente aprobado a requerimiento de esta Área de Trabajo e Inmigración, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa "FUNDACIÓN GERÓN" en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de las normas de rango superior en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

En Ceuta a 29 de septiembre de 2015.

DELEGADO DEL GOBIERNO EN CEUTA,
NICOLAS FERNÁNDEZ CUCURULL

# I CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE LA RESIDENCIA Y UNIDAD DE ESTANCIAS DIURNAS PARA MAYORES "GERÓN CEUTA"

## CAPÍTULO I

**Artículo 1** ***Partes concertantes***

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, de naturaleza estatutaria, en representación de la parte social: el comité de empresa de la Residencia y Unidad de Estancias Diurnas para Personas Mayores "Gerón Ceuta" y la Organización Sindical Unión General de Trabajadores (en adelante "UGT"), y en representación de parte empresarial:
Fundación Gerón. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 2** ***Ámbito funcional***

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por el centro de trabajo denominado RESIDENCIA Y UNIDAD DE ESTANCIAS DIURNAS PARA MAYORES "GERÓN CEUTA" que ejerce su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

**Artículo 3** ***Ámbito territorial***

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio Colectivo abarca a la Residencia y Unidad de Estancias Diurnas "Gerón Ceuta" sita en la ciudad de Ceuta, Monte Hacho s/n.

**Artículo 4** ***Ámbito personal***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que trabajen para Fundación Gerón en la Residencia para Mayores Unidad de Estancias Diurnas Gerón Ceuta.

**Artículo 5** ***Ámbito temporal***

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años desde el día que comience la actividad en la residencia, esto es desde el 20 de julio de 2015 hasta el 19 de julio de 2020.

**Artículo 6** ***Concurrencia en el ámbito funcional del convenio***

Definido el ámbito funcional del presente convenio general en los términos de su artículo 2, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o convenio con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.
En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

**Artículo 7 Denuncia y prórroga**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.
Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.
Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

**Artículo 8** ***Comisión negociadora***

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de los trabajadores de la Residencia y Unidad de Estancias Diurnas Gerón Ceuta y por Fundación Gerón.
En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio. El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

**Artículo 9** ***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 social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.
No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que

regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

**Artículo 10** ***Comisión Paritaria***

**1.** Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por tres miembros el comité de empresa o tres representantes de los trabajadores del centro de trabajo y tres representantes de la empresa. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, así como cuantas otras funciones le sean atribuidas por la legislación vigente.

**2.** Son competencias de la comisión paritaria:
2.1.- La actualización y modificación del contenido del presente convenio. Los acuerdos de modificación que se alcancen formarán parte del convenio colectivo y tendrán eficacia obligacional con los efectos que en ellos se determinen.
2.2.- La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
2.3- Facultades de vigilancia de aplicación y cumplimiento de lo pactado.
2.4.- Facultad de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos.
2.5.- Los restantes asuntos atribuidos por este convenio.

**3.** Ambas partes, con carácter general, 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 social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

**4.** La comisión paritaria estará integrada por seis personas, tres por la representación empresarial y tres por la representación de los trabajadores del centro.

**5.** Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

**6.** Cuando las cuestiones planteadas exijan una respuesta rápida y eficaz, la comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde que se haya recibido la solicitud de su intervención y resolverá en el plazo máximo de 7 días.

**7.** En el supuesto de que se pretendiera la no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio, las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión o cuando transcurra el plazo máximo de 7 días sin que se haya pronunciado la misma, el trámite se considerará cumplido y deberán cumplir el procedimiento establecido en la legislación vigente.

**8.** Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todos los miembros que formen parte de la misma.
Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas. Los acuerdos de la comisión se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes integrantes de la comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando su fecha y número de orden y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio.

**9.** Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la RESIDENCIA GERÓN CEUTA, sita en MONTE HACHO S/N (CEUTA). A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: mortega@geron.es

**10.** Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por:

- **Por parte de la empresa**:
  · Director/a de la Residencia
  · Dña. Salvadora Sánchez Espino.
  · Dña. María Isabel Ortega Trujillo.

- **Por parte de la Representación Social**:
  · Tres representantes de los trabajadores de la Residencia para Mayores “Residencia Gerón Ceuta”.
  · En la actualidad son: Dña. Isabel Castillejo Molina, Dña. María del Carmen Blanco Batista y Dña. Rosa Candela Lobato.

Para las deliberaciones, las partes que integran la comisión paritaria podrán acudir con los asesores que estimen oportunos, con voz pero sin voto.

## CAPÍTULO II

**Artículo 11** ***Organización del trabajo***

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

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

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

## CAPÍTULO III

**Artículo 12** ***Clasificación profesional***

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

·Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.
·Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.
·Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.
·Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en el anexo III.

**Artículo 13** ***Empleo***

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

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.
De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.
Estabilidad en el empleo:
A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que este centro de trabajo tendrá a la finalización del primer año de actividad un 60% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y a la finalización del cuarto año de actividad, este porcentaje será del 80%.
En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20%, con excepción de los primeros cuatro años de actividad que será del 40%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.
Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

**Contrato indefinido:** Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.
El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

**Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado:**
acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.
**Contrato en prácticas:** No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, el 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

**Contrato para la formación y el aprendizaje:** No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.
La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

**Contrato de obra o servicio determinado:** Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.
Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.
Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.
Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:
**a)** El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
**b)** El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

**Contrato a tiempo parcial:** El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.
El personal vinculado a su empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial no indefinido no podrá realizar horas complementarias.
Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.
Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes ha dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.
Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días; en casos de fuerza mayor, el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.
En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).
Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.
**Contrato de relevo:** Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

**Medidas contra la discriminación por edad:** Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

***Artículo 14 Plantillas***

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.
Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal del centro de trabajo, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.
Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15** ***Período de prueba***

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:
·Grupo A: Seis meses.
·Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

·Grupo C: Treinta días laborables.
·Grupo D: Veinte días laborables.

El 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.
En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 16** ***Ingreso y provisión de vacantes***

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:
·**1.** Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.
Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.
·**2.** Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
·**3.** Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

**Artículo 17** ***Ceses en la empresa***

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:
·Grupo A: Dos meses.
·Grupo B: Un mes.
·Grupo C: Un mes.
·Grupo D: Quince días.
El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.
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 trabajador o trabajadora.

**Artículo 18** ***Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional***

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 14.
Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

**Artículo 19** ***Cambio de turno***

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

## CAPÍTULO IV
## Formación profesional

**Artículo 20** ***Principios generales***

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

**Artículo 21** ***Objetivos de la formación***

La formación profesional en la empresa se orientará hacía los siguientes objetivos:
- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

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

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

**Artículo 22** ***Desarrollo de la formación***

**1.** La comisión sectorial para la formación a nivel estatal fijará las prioridades, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.
**2.** La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos.
**3.** La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.
**4.** El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
**5.** El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
**6.** La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla
**7.** Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

## CAPÍTULO V
## Prevención riesgos laborales y salud laboral

**Artículo 23** ***Prevención de riesgos laborales y salud laboral***

**1.** Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.
En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.
Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

**Artículo 24** ***Drogodependencias***

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:
·Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.
·Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.
·Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.
·Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.
·No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

**Artículo 25** ***Vigilancia de la salud***

**1.** La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de 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 preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.
**2.** Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
**3.** El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.
**4.** El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

**Artículo 26** ***Medidas de emergencia***

Según el artículo 20 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.
Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.
En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

**Artículo 27** ***Gestión y protección medio ambiental***

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.
Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

**Artículo 28** ***Ropa de trabajo***

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

**Artículo 29** ***Protección a la maternidad***

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**Artículo 30** ***Protección de las víctimas de la violencia de género***
Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:
**1.** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión

de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
**2.** Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
**3.** Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

## CAPÍTULO VI
## Jornada

**Artículo 31** ***Jornada y horario de trabajo***
**1.** Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%.
Ambas jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral.
Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.
No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.
Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.
En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.
La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.
El descanso de 15 minutos diarios se computará como trabajo efectivo siempre que la jornada exceda de 5 horas continuadas.
La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas.

**Artículo 32** ***Descanso semanal***

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.
Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

**Artículo 33** ***Vacaciones***
El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales.
En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:
**a)** El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.
El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.
**b)** El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.
Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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.
La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquel personal de turno fijo de noche.

**Artículo 34** ***Jubilación***
**1.** Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir la edad reglamentaria en cada momento, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.
La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.
**2.** Jubilación parcial: El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

**CAPÍTULO VII**
**Estructura retributiva**

**Artículo 35** ***Estructura retributiva***

La estructura retributiva queda como sigue:
**A)** Salario base: El salario base será común para todas las categorías laborales. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
**B)** Plus de antigüedad: Se establece en la cuantía de 18,00 euros por cada tres años de servicio prestados en la empresa según la antigüedad real. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
**C)** Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 23 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica. Se abonarán en la cuantía de 30,00 euros para cualquier categoría.
**D)** Plus de domingos: No habrá derecho a percibir plus de domingos.
**E)** Plus de festivos: El plus de los catorce festivos nacionales y locales se establece en 18,00 euros por festivo trabajado. Para los islámicos, se establece como festivos el Día del Ramadán y el día del Profeta en sustitución del 24 y 31 de diciembre. Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.
**F)** Plus de residencia: Estará condicionado a que el trabajador resida en Ceuta y será el estipulado en la tabla salarial que se especifica en el Anexo 1.
**G)** Plus Ad Person: El estipulado en la tabla salarial que se desarrolla en el Anexo 1.
**H)** Gratificación personal absorbible: La establecida para algunas categorías salariales que se especifican en la tabla salarial del Anexo 1. Este importe será absorbible y compensable con futuras subidas salariales hasta que desaparezca.
**I)** Plus de vinculación: Estará condicionado a la existencia de la bonificación y será el estipulado en la tabla salarial que se especifica en el Anexo 1.
**J)** Plus de transporte: Se respeta el plus de transporte para los trabajadores que figuran en el Anexo V por tratarse de una retribución consolidada según el anterior convenio colectivo que les resultaba de aplicación. Para estos trabajadores se acuerda un plus de transporte de 22,00 euros al mes para cada trabajador que tenga jornada completa, prorrateándose el mismo en el supuesto de contratación a tiempo parcial en función la parcialidad que se realice. El actual convenio no generará derecho alguno a percibir el citado plus de transporte, por lo que los trabajadores no incluidos en el anexo V no tendrán derecho al citado plus al no haber consolidado el derecho a la percepción del mismo.
**K)** Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical. Las pagas extraordinarios estarán formadas por salario base más antigüedad.
**L)** Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:
• A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.
• La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.
El abono se hará de una de las siguientes formas:
• Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
• Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
• Abonando a 0,19 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

En el ANEXO I figuran las tablas salariales por categorías profesionales que serán aplicables durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 36** ***Incremento y Disminución de retribuciones***

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el artículo anterior, que se actualizarán en la misma proporción que lo haga el IPC.
Los salarios y restantes condiciones económicas pactadas con los trabajadores están ajustadas a lo máximo que se puede ofrecer contando con las ayudas de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Por ello, si los ingresos institucionales (Ayuntamiento e IMSERSO) que percibirá el centro, disminuyen, en ejercicios futuros, respecto a lo que se apruebe en los presupuestos para el año 2015, los salarios acordados deberán disminuir en la misma proporción.

**Articulo 37** ***Horas extraordinarias***

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo el artículo 31.
La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido.
No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

**Artículo 38** ***Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional***

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

**Artículo 39** ***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 40** ***Recibos de salarios***

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.
Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.
Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

**Artículo 41** ***Cláusula de descuelgue***

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en los artículos 10 del presente convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

**Artículo 42** ***Suspensión de contrato por maternidad***

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.
En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir

de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

**Articulo 43** ***Suspensión de contrato por paternidad***

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

**Artículo 44** ***Licencias retribuidas***
El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
**A.** 15 días naturales en caso de matrimonio.
**B.** 2 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por semestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 2 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).
En todo caso, el personal disfrutará de estos 2 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.
El disfrute de estos 2 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.
**C.** 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.
En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.
**D.** 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.
**E.** 1 día por traslado del domicilio habitual.
**F.** Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
**G.** A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de

títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
**H.** La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

**Artículo 45** ***Licencias no retribuidas***

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.
Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

**Articulo 46** ***Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares***

.El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación.
Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**Articulo 47** ***Reducción de la jornada por motivos familiares***

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Articulo 48** ***Reducción de la jornada por necesidades de servicio.***

Si las plazas residenciales y de unidad de estancias diurnas, en un futuro, no se encontrasen ocupadas al 100%, a los trabajadores, por estricto orden de antigüedad, comenzando por los que tengan una antigüedad menor, se les reducirá la jornada en la cuantía necesaria para ajustar el personal a la ratio mínima establecida en la normativa. Para ello, por cada residente o usuario que baje de 120 en plazas residenciales o de 20 en plazas en Unidad, se reducirá, en Residencia: el 47% de una jornada completa, correspondiendo 28% a la categoría de auxiliar y 19% entre el resto de categorías dependiendo de la funcionalidad del centro, y para Unidad de Estancias Diurnas se reducirá: 24% de una jornada completa por cada usuario que baje de 20, correspondiendo el 15% a la categoría de auxiliares y el 9% restante a repartir entre el resto de categorías dependiendo de la funcionalidad de la unidad de estancias diurnas.

**Artículo 49** ***Excedencia voluntaria***

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 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 30 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 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.
El personal 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, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.
En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.
El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

**Artículo 50** ***Excedencia forzosa***

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:
**A)** Designación o elección de un cargo público.
**B)** El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

## CAPÍTULO IX
## Derechos sindicales

**Artículo 51** ***Derechos sindicales***

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:
**a)** Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
**b)** Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
**c)** De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
**d)** De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- ·De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.
- ·De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.
- ·De 51 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 la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.
El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.
Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.
Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.
No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.
En las empresas habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.
Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).
En las empresas con 50 ó más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.
La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.
Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.
Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.
Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

## CAPÍTULO X
## Régimen disciplinario

**Artículo 52** ***Régimen disciplinario***

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

**A)** Faltas leves:
**1.** El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
**2.** La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
**3.** De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
**4.** La falta de aseo y limpieza personal.
**5.** No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
**6.** Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
**7.** El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
**8.** No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

**B)** Faltas graves:
**1.** El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
**2.** La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
**3.** Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
**4.** El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
**5.** El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
**6.** El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
**7.** Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
**8.** Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
**9.** La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
**10.** No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
**11.** La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

**C)** Faltas muy graves:
**1.** Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
**2.** El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
**3.** La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
**4.** Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
**5.** Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

**6.** Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
**7.** Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
**8.** El acoso sexual y moral.
**9.** Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
**10.** La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
**11.** La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
**12.** Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
**13.** Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
**14.** La falta de disciplina en el trabajo.
**15**. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
**16.** El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
**17.** El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
**18.** La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
**19.** Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Sanciones**
Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

**Artículo 53** ***Tramitación y prescripción***

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.
Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.
Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.
Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

**Artículo 54** ***Infracciones de la empresa***

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.
Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## CAPÍTULO XI
## Planes de igualdad

**Artículo 55** ***Igualdad de oportunidades y no discriminación.***

Las partes firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:
**a)** Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
**b)** Atribuir a la comisión sectorial de igualdad las competencias necesarias a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

**Artículo 56** ***Planes de igualdad***

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.
En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.
Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.
A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

**Artículo 57** ***Conceptos de los planes de igualdad***

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**Artículo 58** ***Diagnóstico de situación***

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.
De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.
El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:
**a)** Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad,
departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
**b)** Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
**c)** Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
**d)** Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
**e)** Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
**f)** Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
**g)** Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
**h)** Excedencias último año y los motivos.
**i)** Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
**j)** Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.
Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

**Artículo 59** ***Objetivos de los planes de igualdad***

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:
**a)** Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
**b)** Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
**c)** Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
**d)** Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
**e)** Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
**f)** Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
**g)** Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
**h)** Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
**i)** Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
**j)** Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
**k)** Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

**Artículo 60** ***Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio***

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.
Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del
plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.
Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe sí así lo estima oportuno.
Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

**Artículo 61** ***La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades***

Se acuerda constituir una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:
• Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
• Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
• Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
• Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
• En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Ministerio competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

## CAPÍTULO XII
## Solución autónoma de conflictos (ASAC)

**Artículo 62** ***Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial)***

**1.** Con fecha 7 de febrero de 2012, las organizaciones sindicales, confederación sindical de comisiones obreras (CC.OO.) y unión general de trabajadores (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales, confederación española de organizaciones empresariales (CEOE) y confederación española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME) de otra, suscribieron el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).
Posteriormente, con fecha 23 de febrero de 2012, se publicó en el BOE el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.
**2.** Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, y en base a lo dispuesto en el artículo 91.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al V ASAC, así como a cualquier acuerdo que lo sustituya.

**Disposición Final.-**

El presente Convenio Colectivo de carácter Estatutario surtirá efectos desde el día en que comience la actividad en la RESIDENCIA Y UNIDAD DE ESTANCIAS DIURNAS PARA MAYORES “GERÓN CEUTA”.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

| CATEGORIAS | JORNADA | MES | S. BASE | PLUS SUPER | P. TRANSPORTE | PLUS AD PERSON | GRATIF PERSONAL ABSORV | PLUS DE RESIDENCIA | PLUS VINCULACION | FESTIVOS | NOCTURNOS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | |
| AUXILIAR CLINICA/GERIATRIA | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| AUXILIAR GOBERN. | COMPLETA | 1.250,02 | 833,10 | 120,00 | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| AUX. ADMINISTRATIVO/RECEPCIONISTA | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| LIMPIEZA | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| DUE | COMPLETA | 1.480,02 | 833,10 | | 22,00 | 175,00 | 175,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| MANTENIMIENTO | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| TRABAJADOR SOCIAL | COMPLETA | 1.430,02 | 833,10 | | 22,00 | 150,00 | 150,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| FISIOTERAPEUTA | COMPLETA | 1.430,02 | 833,10 | | 22,00 | 150,00 | 150,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| TERAPEUTA OCUPACIONAL | COMPLETA | 1.430,02 | 833,10 | | 22,00 | 150,00 | 150,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| COCINERO | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| MÉDICO | COMPLETA | 1.630,02 | 833,10 | | 22,00 | 250,00 | 250,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| PSICOLOGO FARMACIA | COMPLETA | 1.630,02 | 833,10 | | 22,00 | 250,00 | 250,00 | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| LAVANDERIA | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| PINCHE COCINA | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| CONDUCTOR | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| TASOC | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| AYUDANTE OFICIOS VARIOS | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |
| PERSONAL NO CUALIFICADO | COMPLETA | 1.130,02 | 833,10 | | 22,00 | | | 208,28 | 66,65 | 18,00 | 30,00 |

SE ESTABLECE UNA ÚNICA CATEGORÍA PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y RECEPCIÓN AUXILIAR ADMINISTRATIVO/RECEPCIONISTA

PLUS ANTIGÜEDAD POR TRIENIO 18,03 SE ABONA EN 14 MENSUALIDADES

NOCTURNOS EL IMPORTE ESTABLECIDO ES POR CADA JORNADA NOCTURNA

FESTIVOS EL IMPORTE ESTABLECIDO ES POR CADA UNO DE LOS 14 FESTIVOS, EXCEPTO LAS CONTRATACIONES QUE SE HAGAN EXCLUSIVAMENTE PARA CUBRIR FESTIVOS

**ANEXO II**
**ASIMILACIONES**

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

Grupo A:

·Director/a médico.
·Director/a administrativo.
·Médicos 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, lavandero, ropero, plancha.
· Jefe/a de bar, restaurante.
·Practicante.
·Dietista.
·Responsable coordinación.
· Jefe/a de administración.
·Coordinador/a central.

Grupo C:

·Grabador/a de datos.
·Oficial oficios diversos (electricista, fontanero, albañil, pintor.).
·Contable.
·Conductor/a de ambulancia.
·Conductor/a.
·Animador/a.
·Auxiliar de enfermería.
·Auxiliar de sanatorio.
·Ayudante coordinación.
·Auxiliar instalador/a.
·Conserje.
·Portero/a, vigilante/a.

Grupo D:

·Mozo/a de servicios diversos.

**ANEXO III**
**Funciones**

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en los grupos y categorías profesionales que se describen y tienen las funciones que, a título orientativo, se desarrollan.

**Grupo A**
Profesional médico-Profesional médico especialista (geriatra, rehabilitador, etc.):
Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.
Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. 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 las personas usuarias.
Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.
Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de

forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.
Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.
Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.
Programar y supervisar los menús y dietas alimentarías de las personas usuarias.
Supervisar el trabajo del personal sanitario.
Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.
En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.
Otros/as titulados/as superiores:
Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

**Grupo B**

**ATS/DUE:**

Vigilar y atender a las personas usuarias, 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 a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
Controlar la higiene personal de los usuarios 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 usuarios.
Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias 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 todas las personas usuarias.
Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.
Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.
Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.
Participar en la comisión técnica.
Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias 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 las personas usuarias.
Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.
Visitar a las personas usuarias enfermas.
En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Fisioterapeuta:**

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
Participar, 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 las personas usuarias e instituciones.
Asesorar a los y las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia

las técnicas fisioterapeutas.
Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Gobernante/a:**

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.
Supervisar la actividad de las personas trabajadoras 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 las personas usuarias tengan en las habitaciones.
En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

**Terapeuta ocupacional:**

Participar en el plan general de actividades del centro.
Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.
Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.
Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.
Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.
En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**Coordinador/a del servicio de ayuda a domicilio:**

Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por trabajadores/as diplomados/as en trabajo social.
Habrá de desarrollar las siguientes funciones:
• Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.
• Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.
• Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.
• Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación.
• La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar.
• Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
• Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

**Grupo C**

**Técnico/a en actividades socioculturales (TASOC):**

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
Realización de programas y proyectos específicos.
Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.
Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.
Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de animadores/as socioculturales.
Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.
Coordinación del voluntariado y alumnado en prácticas de animación sociocultural.
Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

**Oficial administrativo:**

Es el personal, que actúa a las órdenes de los directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.
Se consideran incluidos en esta categoría cajeros/as 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.
Realizará también las funciones propias del auxiliar administrativo/recepcionista si así lo estableciera la dirección del centro por motivos organizativos y de estructuración del trabajo.

**Conductor/a:**

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

**Gerocultor/a:**

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.
Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.
Entre otras sus funciones son:
• Higiene personal de las personas usuarias.
• Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
• Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
• Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
• Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
• Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
• Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
• Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
• Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
• En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de profesionales.
• En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

**Cocinero/a:**

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.
Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.
Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.
Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.
Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.
Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

**Personal de mantenimiento:**

Es 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 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 establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.
Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
Será el encargado de organizar y cumplir las órdenes que le dé la empresa y de recibir los partes de averías.
En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.
Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda que precise, 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. Así mismo realizará las siguientes funciones:
• Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.
• Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.
• Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.
• Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.
• Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

- Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

**Auxiliar administrativo/Recepcionista:**

Es la persona 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.
También realiza funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de 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 las personas usuarias cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.
Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.
Ayuda a aquellas personas usuarias 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 las personas usuarias 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 las personas usuarias, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

**Limpiador/a-planchador/a:**

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección.
Habrá de desarrollar las siguientes funciones:
• Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
• Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
• Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.

- 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.).

**Pinche de Cocina:**

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.
Ayudante de coordinación del servicio de ayuda a domicilio:
Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador Habrá de desarrollar las siguientes funciones:
• Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
• Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
• Recogida de datos para facturación y productividad.
• Otras funciones de similares características.

**Auxiliar de ayuda a domicilio:**

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio, las actividades siguientes:

Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

• El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.
• Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
• Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
• Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de las personas usuarias.
• Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
• Fomento de hábitos de higiene y orden.
• En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
• Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
• Cuidados básicos a personas incontinentes.
• Ayuda para la ingestión de alimentos.
• Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
• Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.
• Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de las personas usuarias, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de las personas usuarias.

En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

• Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
• Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
• Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.
• Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
• Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
• Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).
Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:
• Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
• Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
• Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
• Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
• Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
• Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
• Fomentar estilos de vida saludable y activos.
• Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
• Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

**Grupo D**

**Ayudante de oficios varios:**

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.
Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

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

**ANEXO IV**
**Baremo**

• Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.
• Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos.
• Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.
• Por cada año transcurrido como correturnos: 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)** FP de grado medio: 5 puntos.
**d)** FP de grado medio y un año de antigüedad: 6 puntos.

## ANEXO V
## LISTADO DE TRABAJADORES QUE TIENEN PLUS DE TRANSPORTE

| APELLIDOS | NOMBRE | DNI |
|---|---|---|
| ABDELKADER ANAM | FÁTIMA | 45091624D |
| ABDELKADER ANAM | MALIKA | 45091839V |
| AHMED LAARBI | SANA | 45080625G |
| AGUILERA SORIA | ANA | 45117730X |
| ALBA MOLINA | GONZALA | 45069107D |
| AMADO MOREJÓN | GUILLERMO | 45074499L |
| BLANCO BATISTA | MARÍA CARMEN | 45079754F |
| CANDELA LOBATO | ROSA | 45061657B |
| CANTÓN HERNÁNDEZ | MARÍA SANDRA | 45082104B |
| CASTILLEJO MOLINA | ISABEL | 45062107R |
| ESCÁMEZ MARÍN | CAROLINA | 45101588Z |
| ESCÁMEZ ORTIGOSA | MARÍA JOSÉ | 45070796L |
| GARCÍA CEPERO | ISABEL | 45076228T |
| GONZÁLEZ AGUILAR | IRENE | 25557215Y |
| GONZÁLEZ JIMÉNEZ | MARÍA ÁNGELES | 45063714K |
| JAGNE KANYI | JOKO FATOU | 46154009R |
| LACHICA ORTIZ | ANA MARÍA | 45070449V |
| LAHASEM MOHAMED | HIMO | 45094191T |
| LEÓN LIGERO | PILAR | 45077775Y |
| MARTÍN NAVAS | ISABEL | 45061069K |
| MATA LÓPEZ | MARÍA CARMEN | 45075504N |
| MIGUEL HEREDIA | ESTEFANÍA | 45107058X |
| MOHAMED ABDELLAH | ERHIMO | 45084407Z |
| MOUYAH LAAROSSI | HASNAA | 45645676Z |
| RECIO FERMÍN | CARMEN | 45076659V |
| RODERO MÁRQUEZ | MARÍA LUISA | 45061225Q |
| SALMERÓN MOYA | AGUSTINA | 31839063W |
| VALERO CUADRA | MARÍA BELEN | 45111512W |
| GALLEGO GONZÁLEZ | JULIO | 45061825H |
| GODOY GONZÁLEZ | TRINIDAD | 45088697A |
| GONZÁLEZ GAMERO | VANESSA | 45096653R |
| SALAS ALCALÁ | ROSARIO | 48980889C |
| TROLA SÁNCHEZ | NOELIA | 45110037E |
| VALENZUELA BARRIENTOS | SARA | 45116902X |
| ARRÉBOLA CASTILLO | PEDRO | 52865408T |
| ESCÁMEZ ORTIGOSA | MARÍA DOLORES | 45070491J |
| MATA LÓPEZ | ANTONIO | 45069658P |
| PULIDO RODRÍGUEZ | FRANCISCO | 45058168H |
| VILCHES ALIAGA | FRANCISCO JAVIER | 45086263F |
| ABDELKADER ANAM | MAIMONA | 45082422F |
| LAHASEM MOHAMED | SOHORA | 45082740A |
| RODRIGUEZ MATEO | MANUELA | 45065248Z |
| BELLEMAALEM | EDDAHDY LAILA | Y1716818C |
| FERNÁNDEZ CEPERO | DOLORES | 45075781J |
| ABDELAH AMAR | MOHAMED | 45069824J |
| BARRIENTOS | DIONIS GEMA | 45097245H |
| GARCÍA GUERRERO | ENCARNACIÓN | 45067021Q |
| HEREDIA ZORRILLA | MARÍA ANGELES | 45063087S |
| LUNA FUENTES | MARÍA ÁFRICA | 45064617G |
| MARTÍN MARTÍN | ESTRELLA | 45067903R |
| MARTÍN RACAMALES | CONSOLACIÓN | 45076434E |
| MOHAMED TAIEB | DRIS | 45091156R |
| NUÑEZ CABEZA | ISABEL | 45097827W |
| VILLODRÉS MORALES | SUSANA | 45085684A |