

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 4 de març de 2020, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del conveni col·lectiu de treball per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, a la Comunitat Valenciana, codi 80000265011996. [2020/3371]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, signat per la comissió negociadora, integrada, d'una part, pels representants de l'empresa, i d'una altra, per la representació dels treballadors, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, una vegada contestat el requeriment que es va notificar a la comissió negociadora del conveni sobre diversos aspectes d'aquest, i realitzades les esmenes i al·legacions oportunes per part de la comissió negociadora, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 04/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la inscripció del conveni en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar que es publiquen en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 4 de març de 2020.– El subdirector General de Relacions Laborals: Rogelio Antonio Navarro Domenichelli.

IX CONVENI COL·LECTIU LABORAL PER AL SECTOR PRIVAT DE RESIDÈNCIES PER A LA TERCERA EDAT, SERVEIS D'ATENCIÓ A LES PERSONES DEPENDENTS I DESENVOLUPAMENT DE LA PROMOCIÓ DE L'AUTONOMIA PERSONAL A LA COMUNITAT VALENCIANA

Exposició de motius

en data 26 d'octubre de 2018, es va constituir la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana. En l'acta de la constitució es reconeixen com a membres legítims d'aquesta les organitzacions següents:

Per la part empresarial: Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE), amb 8 membres, i Associació de Residències i Servei d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana – Sector Solidari (LARES), amb 3 membres.

Per la part social: Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FeSP-UGT-PV), amb 6 membres, i Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV), amb 5 membres.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2020, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunidad Valenciana, código 80000265011996. [2020/3371]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, una vez contestado el requerimiento que se notificó a la comisión negociadora del convenio, sobre diversos aspectos del mismo, y realizadas las subsanaciones y alegaciones oportunas por parte de la comisión negociadora, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 04/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

Valencia, 4 de marzo de 2020.– El subdirector General de Relaciones Laborales: Rogelio Antonio Navarro Domenichelli.

IX CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Exposición de motivos

En fecha 26 de octubre de 2018 se constituyó la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. En el acta de la constitución se reconocen como miembros legítimos de la misma a las siguientes organizaciones:

Por la parte empresarial: Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) con 8 miembros y Asociación de Residencias y Servicio de Atención a los Mayores de la Comunidad Valenciana Sector Solidario (LARES) con 3 miembros.

Por la parte social: Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV) con 6 miembros y Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV) con 5 miembros.

El Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana es negocia des de 1996 (DOGV 26.06.1996).

El Conveni col·lectiu estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal es negocia des de 1997 (BOE 30.07.1997).

Amb data 1 d'abril de 2008, en el BOE núm. 79, es va publicar la Resolució de 26 de març de 2008, de la Direcció General de Treball, per la qual es registrava i publicava el V Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Que l'article 1 del conveni col·lectiu anterior s'arrogava, per primera vegada, la naturalesa de conveni marc, i establia, amb l'article 7, el caràcter de dret necessari absolut i la regulació de l'organització, la jornada i el temps de treball, el descans setmanal, les vacances, la jubilació, l'estructura retributiva i els salaris, les llicències i les excedències, els drets sindicals i la formació. Hi recollia expressament que no resultava negociable, en l'àmbit autonòmic, el període de prova, les modalitats de contractació, els grups professionals, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i la mobilitat geogràfica. Si bé establia que els conflictes de concurrència que puguen originar-se es resoldran mitjançant l'aplicació del conveni més favorable per al treballador, que s'apreciarà en el seu conjunt i el còmput anual, respecte dels conceptes quantificables. Es preveia, doncs, la proscripció de la tècnica de «l'espigueig».

El 16 de desembre de 2008, en el DOGV 5914, es va publicar la Resolució de 20 de novembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es registrava i publicava el VI Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana.

Tal com es manifesta en l'exposició de motius del conveni anterior, les parts signants d'aquest, les mateixes que en l'actualitat, van acordar l'adequació de l'estructura retributiva del conveni autonòmic al nacional. Aquesta adequació retributiva estava regulada en l'article 37 del conveni col·lectiu, i aquesta s'assolia, principalment, amb la meritació del plus d'antiguitat per a tots els treballadors, que abans no es percebia, i la supressió de la meritació del plus d'assistència, si bé se'n consolidava la percepció per als treballadors que ja el percebien per mitjà del plus d'adaptació. Amb això, es va aconseguir un equilibri retributiu entre els dos convenis en el seu conjunt i en còmput anual.

Amb data 18 de maig de 2012, en el BOE núm. 119, es va publicar la Resolució de 25 d'abril de 2012, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registrava i publicava el VI Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

De l'article 1 del conveni col·lectiu anterior desapareix l'esment a la naturalesa que tenia de conveni marc, tot i que, en el títol continua apareixent aquesta denominació.

L'article 7 del conveni mencionat estableix el caràcter de dret necessari absolut a la regulació en matèria d'organització, jornada i temps de treball, descans setmanal, vacances, jubilació, estructura retributiva i salaris (bases, complementos, hores extres i treball a torns), llicències i excedències, drets sindicals i formació. Recollia expressament que no resultava negociable en l'àmbit autonòmic el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, les funcions, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i la mobilitat geogràfica. Desapareix de la redacció del conveni la manera de resoldre els conflictes de concurrència mitjançant l'aplicació del conveni més favorable per al treballador, apreciat en el seu conjunt i en còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.

En l'actualitat, el VII Conveni col·lectiu marc estatal es troba denunciat, des del 18 de juliol de 2018, sense que les parts legítimes per a fer-ho hagen arribat a un acord sobre el text del que hauria de ser el VIII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les

El Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana se viene negociando desde 1.996 (DOGV 26.06.1996).

El Convenio Colectivo Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal se viene negociando desde 1.997 (BOE 30.07.1997).

Con fecha 1 de abril de 2008, en el BOE núm. 79, se publicó la Resolución de 26 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registraba y publicaba el V Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Que el artículo 1 del anterior convenio colectivo se arrogaba, por primera vez, la naturaleza de convenio marco, estableciendo, en su artículo 7, el carácter de derecho necesario absoluto la regulación en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación. Recogiendo expresamente que no resultaba negociable en el ámbito autonómico, el periodo de prueba, modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Si bien establecía que los conflictos de concurrencia que puedan originarse se resolverán mediante la aplicación del convenio más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. Se contemplaba pues, la proscripción de la técnica del «espigueo».

El 16 de diciembre de 2008, en el DOGV 5914, se publicó la Resolución de 20 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo Y economía Social, por la que se registraba y publicaba el VI Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.

Tal y como se manifiesta en la Exposición de Motivos del anterior convenio, las partes firmantes del mismo, las mismas que en la actualidad, alcanzaron un acuerdo de adecuación de la estructura retributiva del convenio autonómico al nacional. Dicha adecuación retributiva aparecía regulada en el artículo 37 del convenio colectivo, y la misma se alcanzaba, principalmente, con el devengo del plus de antigüedad para todos los trabajadores, que antes no se percibía y la supresión del devengo del plus de asistencia, si bien se consolidaba su percepción para los trabajadores que lo vinieran percibiendo a través del plus de adaptación. Con ello se alcanzó un equilibrio retributivo entre ambos convenios en su conjunto y en cómputo anual.

Con fecha 18 de mayo de 2012, en el BOE núm. 119, se publicó la Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registraba y publicaba el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Del artículo 1 del anterior convenio colectivo desaparece la mención a su naturaleza de convenio marco, aunque en el título sigue apareciendo tal denominación.

El artículo 7 del mencionado convenio establece el carácter de derecho necesario absoluto la regulación en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, derechos sindicales y formación. Recogiendo expresamente que no resultaba negociable en el ámbito autonómico, el periodo de prueba, modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica. Desaparece de la redacción del convenio la forma de resolver los conflictos de concurrencia mediante la aplicación del convenio más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

En la actualidad el VII Convenio Colectivo Marco Estatal se haya denunciado desde el 18 de julio del 2.018, sin que las partes legítimas para ello hayan alcanzado un acuerdo sobre el texto del que sería el VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las

persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, per la qual cosa el VI Conveni col·lectiu marc estatal es troba en període d'ultraactivitat.

És una doctrina consolidada pels tribunals afirmar que el període de vigència d'un conveni no pot incloure el període d'ultraactivitat. Per tant, com que no està vigent el VII Conveni col·lectiu marc estatal, no hi resulten aplicables les regles de concurrència que preveu l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors, ni les que estableix l'article 6 del VII Conveni col·lectiu marc estatal, de manera que és possible la negociació en un àmbit diferent, en aquest cas, autònomic i, en conseqüència, l'aplicació posterior d'aquest.

Així doncs, les parts signants d'aquest conveni entenen que no s'està produint cap concurrència entre el VII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal i el IX Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana.

D'altra banda, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu volen manifestar expressament que aquest conveni col·lectiu és una norma pactada que ha de considerar-se com un tot orgànic indivisible, amb diversos apartats que conformen un entramat unitari, de manera que s'han de valorar cadascuna de les clàusules del pacte col·lectiu en el context de tot el conveni, i s'ha d'impedir «l'espigueig» per l'aplicació del principi d'apreciació conjunta, encara que aquest es pugui produir o dur a terme a conseqüència d'una sentència judicial o una resolució administrativa, casos en què, per tant, es rebutjaria l'aplicació d'un conveni diferent d'aquest, que, considerat individualment en un determinat aspecte, poguera resultar més beneficiós.

Per tot això, les parts signants del conveni entenen que, si per una resolució judicial o administrativa es trencara la indivisibilitat interna del conveni i s'anul·lara l'equilibri intern, fruit del consens entre els interlocutors socials, s'hauran de renegociar les matèries afectades. En aquest sentit, s'ha redactat l'article 7 d'aquest conveni col·lectiu, que preveu expressament que, si per algun motiu, els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball resultaren afectats per alguna resolució judicial o administrativa, tots els preceptes vinculats o relacionats amb aquestes matèries esdevindran nuls; tot això, a fi de preservar l'equilibri aconseguit per les parts negociadores en aquest conveni col·lectiu.

Els antecedents anteriors i el desig de les parts signants d'aquest conveni col·lectiu de regular les relacions laborals del sector de la dependència a la Comunitat Valenciana, així com que el contingut del IX Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, valorat en el seu conjunt, és superior al VII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal els han portat a subscriure el text que s'indica a continuació.

Article preliminar.

Aquest conveni col·lectiu es concerta entre les parts següents:

Per les organitzacions empresarials:

- Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).
- Associació de Residències i Serveis d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana – Sector Solidari (LARES-CV).

Per les centrals sindicals:

- Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV).
- Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FeSP-UGT-PV).

Capítol I

Article 1. Àmbit funcional

L'àmbit funcional d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu està constituït per les empreses i els establiments que exercisquen la seua activi-

Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, encontrándose, por tanto, el VII Convenio Colectivo Marco Estatal en periodo de ultraactividad.

Viene siendo doctrina consolidada por los Tribunales el afirmar que el periodo de vigencia de un convenio no puede incluir el periodo de ultraactividad; por tanto, no estando vigente el VII Convenio Colectivo Marco Estatal, no resultan de aplicación las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ni las establecidas en el artículo 6 del VII Convenio Colectivo Marco Estatal, siendo posible la negociación en un ámbito distinto, en este caso, autonómico y, en consecuencia, la posterior aplicación del mismo.

Así, las partes firmantes del presente convenio entienden que no se está produciendo ninguna concurrencia entre el VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal y el IX Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana.

Por otro lado, las partes firmantes del presente convenio colectivo quieren manifestar expresamente que el presente convenio colectivo es una norma paccionada que debe considerarse como un todo orgánico indivisible, cuyos distintos apartados conforman un entramado unitario, debiéndose valorar cada una de las cláusulas del pacto colectivo en el contexto de todo el convenio, debiéndose impedir el «espigueo» por aplicación del principio de apreciación conjunta, aunque este se pueda producir o llevar a cabo como consecuencia de una sentencia judicial o una resolución administrativa, rechazándose por tanto, la aplicación de un convenio diferente al presente, que considerado individualmente en un determinado aspecto, pudiera considerarse más beneficioso.

Por todo ello, las partes firmantes del convenio entienden que, si por una resolución judicial o administrativa, se rompiese la indivisibilidad interna del convenio, anulando su equilibrio interno, fruto del consenso entre los interlocutores sociales, se deberán de renegociar las materias afectadas. En este sentido se ha redactado el artículo 7 del presente convenio colectivo, el cual prevé expresamente que, si por algún motivo, los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo, resultaran afectados, por alguna resolución judicial o administrativa, todos los preceptos vinculados o relacionados con estas materias devendrán nulos, y todo ello en aras de preservar el equilibrio alcanzado por las partes negociadoras en el presente convenio colectivo.

Los anteriores antecedentes, y el deseo de las partes firmantes del presente convenio colectivo de regular las relaciones laborales del sector de la dependencia en la Comunidad Valenciana, así como que, el contenido del IX Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, valorado en su conjunto, es superior al VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, les han llevado a suscribir el texto que a continuación se indica.

Artículo preliminar.

El presente convenio Colectivo se concerta entre las siguientes partes:

Por las organizaciones empresariales:

- Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).
- Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario– (LARES-CV).

Por las Centrales Sindicales:

- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV).
- Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV).

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su

tat en el sector de l'atenció a les persones dependents i/o al desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: residències, centres de dia, centres de nit, habitatges tutelats i altres tipologies noves de serveis que puguen desenvolupar-se, de titularitat i gestió privada; llevat que anteriorment hagen aplicat un conveni en vigor diferent.

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni les empreses que fan cures sanitàries específiques com a activitat fonamental. Aquesta exclusió s'ha d'entendre, sense perjudici de l'assistència sanitària a les persones residents i usuàries, com una conseqüència dels problemes propis de la seua edat i/o dependència.

Article 2. Àmbit territorial

Aquest conveni té l'àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Queda comprés en l'àmbit d'aquest conveni el personal que presta serveis en les empreses afectades per aquest.

Queda exclòs expressament el personal que preste serveis en centres i/o empreses de titularitat i gestió que corresponguen a l'Administració pública.

Article 4. Vigència i duració

Aquest conveni col·lectiu entra en vigor l'1 de gener de 2019 i té vigència fins al 31 de desembre de 2020, amb independència de la data en què se signe o del dia en què es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Pel que fa a les matèries que tinguen una vigència específica, aquesta estarà regulada en el seu articulat.

Article 5. Denúncia i pròrroga

El conveni només pot ser denunciat per les organitzacions amb legitimació plena per a fer-ho. La denúncia es pot produir amb una antelació mínima de tres mesos i màxima de cinc mesos abans del venciment d'aquest.

Perquè la denúncia tinga efecte, s'haurà de fer mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se davant de l'autoritat laboral competent, al mateix temps, i en la qual haurà de constar la legitimació que té en el sector, els àmbits del conveni i les matèries que seran objecte de negociació.

Denunciat el conveni, s'entendrà que el contingut íntegre del conveni es prorroga provisionalment per un termini de 30 mesos des de la finalització de la vigència d'aquest, fins que no s'arribi a un acord exprés que el substituisca. Transcorreguts els 30 mesos des de la denúncia del conveni sense que se n'haja acordat un de nou, aquest perdre la vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el d'àmbit superior que siga aplicable.

En cas que no es denuncie el conveni, s'entendrà que el contingut íntegre d'aquest es prorroga automàticament d'any en any, mentre no siga substituït per un de nou.

Article 6. Comissió negociadora

La comissió negociadora queda constituïda per les associacions empresarials i organitzacions sindicals que en l'àmbit d'aquest conveni acrediten el que s'estableix en la legislació vigent en cada moment.

La distribució de les persones que componen la comissió es farà en funció de la representativitat de les organitzacions en el sector. El nombre màxim de persones serà de 15 per cadascuna de les parts i, en tot cas, serà imparella en cadascuna de les representacions.

La comissió s'ha de constituir en el termini d'un mes, a comptar de la denúncia del conveni, amb una representativitat numèrica igual entre les dues parts, patronal i sindical, i han d'assumir la presidència i la secretaria d'aquesta mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa per majoria de cadascuna de les representacions.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En cas que per la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, s'anul·lara algun article

actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: Residencias, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas y otras nuevas tipologías de servicios que pudieran desarrollarse, de titularidad y gestión privada; salvo que anteriormente vinieran aplicando un convenio en vigor distinto.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

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

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El Convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de 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, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente por un plazo de 30 meses desde la finalización de la vigencia del mismo, hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso que lo sustituya. Transcurridos los 30 meses desde la denuncia del Convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo, este perderá su vigencia aplicándose, si lo hubiera el de ámbito superior que fuera de aplicación.

En caso de no denuncia del convenio, se entenderá que el contenido íntegro del Convenio se prorroga automáticamente de año en año, en tanto no sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 6. Comisión negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones en el sector. El número máximo de personas será de 15 por cada una de las partes y en todo caso será impar en cada una de las representaciones.

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

Artículo 7. 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

d'aquest conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos comptadors des que siga ferma la sentència, procediran a renegociar el contingut de la part anul·lada i quedarà vigent, en tot cas, la resta del conveni fins que no s'arribe a un acord definitiu.

No obstant l'anterior, les parts tenen la voluntat, mitjançant aquest acord, de dotar de seguretat jurídica aquest conveni en tots els seus punts. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni de l'equilibri intern necessari. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb aquestes matèries comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a aquestes matèries.

Article 8. Garantia ad personam – condició més beneficiosa

Es respecten les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que perceba i gaudisca el personal de plantilla.

Al personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, estiguera percebent salaris superiors als que determina aquest conveni, en còmput anual, se li aplicaran les taules de retribucions aprovades en aquest conveni. La diferència de retribucions es reflectirà en la nòmina com un complement personal de garantia no absorbible, ni compensable, ni revalorable. A fi de determinar l'import d'aquest complement, es restarà a la seua retribució anual actual la retribució anual que s'acorda en aquest conveni i la quantitat resultant, dividida per dotze, serà l'import del complement personal mencionat, que es percebrà en les dotze mensualitats.

Article 9. Comissió paritària

1. Es crea una comissió paritària del conveni, formada per les organitzacions signants. Les seues funcions són les d'interpretació, mediació i arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, especialment en els casos d'incompliment dels criteris acordats en l'article 12 sobre ocupació.

Igualment, assumeix entre les seues funcions la possibilitat d'adaptació o, si escau, la modificació del conveni durant la seua vigència. En aquests casos, se n'ha d'obrir la composició a tots els subjectes que acrediten representació i legitimació suficient segons els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'arribe a cap acord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió *ad hoc* respecte de la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), o de la modificació substancial de les condicions que s'estableixen en aquest conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, els dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), les parts han de dirigir-se a la comissió paritària, que en el termini de 7 dies ha de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la comissió paritària, les parts s'han de sotmetre al procés de solució extrajudicial de conflictes que preveu aquest conveni. S'entendrà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la comissió paritària quan transcorrega el termini de set dies a comptar des que la discrepància s'haja plantejat sense que hi haja pronunciament de la comissió paritària.

En cas que no hi haja representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o la modificació substancial de les condicions que s'estableixen en aquest conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, els dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa i/o la comissió específica *ad hoc* constituïda en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la comissió paritària, en un termini de set dies des de l'inici de les negociacions, sobre aquestes modificacions, així com sobre el resultat de les negociacions esmentades. En cas de desacord, s'ha de seguir el procediment que s'estableix en el paràgraf anterior.

3. Les dues parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la comissió paritària tots els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguin sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter

anul·lació de algun article del present conveni, les parts negociadores, en el plaço de dos mesos a partir de la firmeza de la sentència, procediran a la renegociació del contingut de la part anul·lada, quedant, 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 8. Garantía «ad personam» – condición más beneficiosa

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

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

Artículo 9. Comisión Paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 12 sobre empleo.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En estos casos, se deberá abrir la composición de la misma a todos los sujetos que acrediten representación y legitimación suficiente según los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc», con respecto a la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), 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 Paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica «ad hoc» constituída en el ámbito de la empresa deberán informar a la Comisión Paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio de las negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

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

ter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de l'autoritat o jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini de quinze dies des del moment en què es presente la situació. En cas que no es produïska aquesta resolució, pel motiu que siga, es considerarà acomplert el tràmit en la comissió paritària.

4. La comissió paritària haurà d'estar integrada per deu persones, cinc per la representació empresarial i cinc més per la representació sindical signants d'aquest conveni col·lectiu. El vot de les persones que componen la comissió paritària serà, tant en el banc empresarial com en el sindical, proporcional a la representativitat acreditada per a la constitució de la mesa negociadora del conveni col·lectiu.

5. Amb caràcter general, la comissió paritària s'ha de reunir sempre que ho sol·licite qualsevol de les representacions, per a la qual cosa ha d'indicar el tema o els temes que s'han de tractar, i es farà publicitat del que s'hi acorde.

6. Les diverses sol·licituds enviades a la secretaria de la comissió paritària s'han de registrar i remetre, en el mateix dia, a totes les organitzacions que formen part d'aquesta.

Per a poder adoptar acords, hauran de participar en les reunions, directament o per representació, més de la meitat dels seus components per cadascuna de les dues parts representades i és necessari el vot de la majoria absoluta de cadascuna de les dues parts.

Per als casos en què la comissió paritària no resolga les sol·licituds plantejades, les dues parts, patronal i sindicats, hauran d'acordar el sotmetiment exprés als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autòmic.

Els acords de la comissió paritària tenen el mateix valor que el text d'aquest conveni col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors.

7. S'assenyala com a domicili de la comissió paritària, a l'efecte de registre, el carrer Vilamarxant, 2, baix, 46035, Benimàmet (València). A fi de poder comunicar-se amb aquesta, s'habilita l'adreça de correu electrònic següent: paritaria@aerte.es

8. Durant la vigència d'aquest conveni, la comissió paritària ha de quedar integrada per les organitzacions següents:

Per les organitzacions empresarials:

- Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE).
- Associació de residències i Serveis d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana – Sector Solidari (LARES-CV).

Per les centrals sindicals:

- Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obres del País Valencià (FSS-CCOO-PV).

Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FeSP-UGT-PV).

Capítol II

Article 10. Organització del treball

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

La representació del personal ha de tindre, en tot cas, pel que fa a l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels Treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de legislació vigent.

Amb independència del que disposa el paràgraf anterior, quan s'establisquen o modifiquen condicions de treball que afecten un col·lectiu o, substancialment, treballadors i treballadores individuals, se n'ha d'informar prèviament la representació unitària o sindical del personal.

Capítol III

Article 11. Classificació professional

S'estableixen els grups professionals segons el nivell de titulació, qualificació, coneixement o experiència exigits per al seu ingrés. En virtut de la tasca que realitze i de la idoneïtat de la persona, quan no es considere necessari exigir la titulació, el contracte determinarà el

plantejament 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 diez personas, cinco por la representación empresarial y otros cinco por la representación sindical firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la Comisión Paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

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. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión Paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en que la Comisión Paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito autonómico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la Calle Villamarchante 2 bajo., 46035 Benimamet (Valencia). A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: paritaria@aerte.es

8. Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por Las organizaciones empresariales:

- Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE).
- Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario– (LARES-CV).

Por las centrales sindicales:

- Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (F.S.S. CC.OO. P.V.).

Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV).

Capítulo II

Artículo 10. Organización del trabajo

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

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

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

Capítulo III

Artículo 11. 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

grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions que exercirà.

Grup A:	Gerent, administrador/a i titulat/ada superior.
Grup B:	Titulat/ada mitjà i governant.
Grup C:	Personal tècnic i personal auxiliar.
Grup D:	Personal subaltern i personal no qualificat.

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

Tot això, sense perjudici del que s'estableix en la disposició transitòria primera d'aquest conveni.

Article 12. Ocupació

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

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

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació de la representació unitària o sindical del personal de contractació, article 64.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, s'ha de facilitar una còpia bàsica del contracte de treball a la representació unitària o sindical del personal en un termini de 10 dies a partir que aquest es formalitze.

Estabilitat en l'ocupació:

A fi de fomentar la contractació indefinida i de dotar de més estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades per aquest conveni tinguen, com a mínim, un 80 % de personal sobre la plantilla mínima que legalment se'ls exigisca en cada situació, amb contractes indefinits i durant tota la vigència d'aquest conveni.

En el cas dels centres o serveis de nova creació, s'ha d'arribar als percentatges següents:

Quan finalitze el primer any d'activitat, el	60 %.
Quan finalitze el segon any d'activitat, el	80 %.

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats que es preveuen en aquest conveni, són del 20 %, exceptuant el primer any d'activitat en el cas de centres o serveis de nova creació, que és del 40 %. Queden exemptes d'aquest còmput els contractes d'interinitat, en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge.

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

Per a calcular el compliment dels percentatges acordats en aquest apartat, s'ha de prendre com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de manera contínua l'any immediatament anterior.

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

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio.

Artículo 12. Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, 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 de la Ley 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 todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán como mínimo un 80 % de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de centros o servicios de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

A la finalización del primer año de actividad, el	60 %.
A la finalización del segundo año de actividad, el	80 %.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20 %, con excepción del primer año de actividad en el caso de centros o servicios de nueva creación que será del 40 %. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

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

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

a) Contracte indefinit:

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

El personal que, en un període de 30 mesos, haja estat contractat durant un període superior a 24 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes modalitats contractuales de duració determinada o diferents, adquirirà la condició de personal indefinit. El que es disposa en aquest apartat no és aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i d'interinitat.

b) Contractes eventuais que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques, els excessos de comandes, que preveu l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors:

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

Aquesta modalitat de contractació pot ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan transitòriament augmente el grau de dependència de les persones ateses, cas en què s'utilitzarà qualsevol de les escales de valoració reconegudes per l'administració pública que corresponga, o quan l'ocupació de la residència o el centre excedisca el 75 % de la seua capacitat màxima autoritzada.

c) Contractes en pràctiques:

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

d) Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

No ha de ser inferior a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a aquests contractes són del 80 % per al primer any i del 95 % per als dos anys següents, de la categoria per a la formació de la qual es contracten, sense que en cap cas siga inferior al salari mínim interprofessional. El personal contractat en formació no pot superar el 5 % de la plantilla.

La comissió paritària del conveni és l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tindre el personal contractat mitjançant les modalitats de pràctiques i per a la formació, i vetlarà pel compliment del Reial decret 2317/93, de 29 de desembre de 1993, pel que fa a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.

e) Contracte d'obra o servei determinat:

Les contractacions efectuades a l'empara d'aquest contracte han de suposar un servei concret i determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, que abaste l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, serveis específics i que fàcilment es puguin concretar en el temps o en l'espai, encara que de duració incerta, i que en executar-se, s'esgoti tant la prestació, com l'obra o el servei de què es tracte.

Contracte a temps parcial.

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

La duració mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, a excepció de les que s'originen per contractes o serveis que, per les característiques que tenen, requereixen jornades inferiors. En aquest cas, la duració mínima seria de 8 hores setmanals.

El personal vinculat a l'empresa per contractes de treball a temps parcial pot realitzar hores complementàries.

El nombre d'hores complementàries que pot realitzar el personal no podrà excedir el 30 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries

a) 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 30 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

b) Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores:

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período 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.

c) Contratos en prácticas:

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

d) Contrato para la formación y el aprendizaje:

No será inferior a doce meses, prorrogables en períodos 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 en formación no podrá superar el 5 % de la plantilla.

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

e) 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 fàcilmente 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.

Contrato a tiempo parcial.

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

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

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial podrá realizar horas complementarias.

El número de horas complementarias que podrá realizar el personal, 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 comple-

ries no poden excedir el límit legal de jornada que s'estableix en aquest conveni.

Si en un trimestre no s'han realitzat totes les hores complementàries que hi corresponen, l'empresa podrà transferir fins a un 20 % de les hores no consumides al trimestre següent perquè siga possible realitzar-les en aquest, una vegada efectuades les hores complementàries corresponents al trimestre esmentat. En cap cas es poden transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries que tinguen una realització prevista amb anticipació s'han d'incloure dins de la programació de treball del treballador o treballadora respectant un preavís mínim de 7 dies, amb l'única excepció que la necessitat d'efectuar-les sorgisca de forma no prevista; en aquest cas, el preavís mínim de comunicació al treballador o treballadora serà de 48 hores.

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

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

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa ha d'informar la representació unitària o sindical del personal o, en absència d'aquesta, el personal de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquests puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors i treballadores a temps parcial.

El personal que haja acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet a un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es refereix el paràgraf precedent, sol·licite el retorn a la situació anterior, té preferència en l'accés al lloc de treball vacant d'aquesta naturalesa que hi haja en l'empresa i que corresponga al seu mateix grup professional o de categoria equivalent. La mateixa preferència tenen els treballadors i les treballadores contractats inicialment a temps parcial, però que hagen prestat serveis com aquests en l'empresa durant 3 anys o més per a la cobertura de les vacants a temps complet, corresponents al seu mateix grup professional o de categoria equivalent que hi haja en l'empresa.

L'empresa ha de prendre en consideració les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors en la mesura que siga possible. L'empresa ha de notificar la denegació de la sol·licitud al treballador o treballadora per escrit i de manera motivada.

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

En tot cas, aquest apartat del contracte a temps parcial s'ha d'ajustar al que dispose la legislació vigent.

f) Contracte de relleu:

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

g) Mesures contra la discriminació per edat.

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

Article 13. Observatori sobre ocupació, qualificacions i anàlisis del sector

Amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la situació d'aquest, la quantitat i qualitat d'ocupació que es genera, així com les qualificacions del personal que presta els seus serveis en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu, es crea un observatori d'anàlisi format per representants de les organitzacions signants del conveni col·lectiu, que es reunirà amb caràcter trimestral i elaborarà informes de l'evolució de l'ocupació i les qualificacions en el sector.

mentarias 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 a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

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

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

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

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

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

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

En todo caso se estará en el presente apartado de Contrato a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

f) 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.

g) Medidas contra la discriminación por edad.

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

Artículo 13. Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo que se reunirá con carácter trimestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

Sense perjudici de la informació necessària que l'observatori puga recaptar a fi d'omplir els informes previstos, aquest es podrà dirigir a la comissió paritària del conveni per a conèixer el grau de compliment dels acords sobre ocupació, tant pel que fa al volum com als models de contractació formalitzats.

En aquest observatori i de cara a la professionalització màxima del sector com a garantia de qualitat en els serveis que es presten, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu han d'estudiar al llarg de la seua vigència un pla formatiu que promoga l'adquisició pel personal treballador dels nivells corresponents de qualificació previstos per a l'accés a la certificació i/o titulació segons regule l'Institut Nacional de Qualificacions.

Les organitzacions signants es comprometen a recaptar les dades necessàries per a poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

Article 14. Plantilles

S'han de realitzar les contractacions que calguen per a garantir el compliment de la ràtio de personal que estableix la normativa autonòmica.

Sense perjudici de la informació a què tenen dret per a desenvolupar les funcions que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i el 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, la representació unitària o sindical del personal té accés anual a les dades agregades de la plantilla de personal de cada empresa, amb l'especificació del nombre total de persones que comprén cadascuna de les categories professionals, diferenciades per centres de treball i sexe.

En relació amb la informació a què fa referència el paràgraf anterior, la representació unitària o sindical del personal ha d'observar les normes que sobre sigil professional s'estableixen per a les persones que componen els comitès d'empresa en l'article 65 de l'Estatut dels Treballadors.

El 2 % del personal de la plantilla de les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores s'ha de cobrir per personal amb alguna discapacitat, segons la legislació vigent. Només es pot substituir aquesta obligació per les mesures alternatives que estableix la normativa vigent, en el cas que, per a cobrir aquest percentatge de la plantilla, no s'haja presentat cap candidat amb discapacitat adequat al lloc de treball, amb l'informe previ del delegat de prevenció.

Article 15. Període de prova

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

Grup A:	Sis mesos.
Grup B:	Quaranta-cinc dies laborables.
Grup C:	Trenta dies laborables.
Grup D:	Vint dies laborables.

El període de prova s'ha de pactar per escrit i, durant la vigència d'aquest, les parts contractants poden resoldre, de manera unilateral i lliurement, la relació laboral, sense necessitat de preavis i sense dret a cap indemnització.

Article 16. Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguin indefinits, s'han de cobrir conformement al procediment següent:

1. Convocatòria interna. Té dret de preferència a cobrir aquestes vacants el personal que pertanga al mateix centre, sempre que reunisca les condicions que s'exigisquen per al desenvolupament del lloc de treball. En cas que la vacant no es cobreisca per aquest procediment, s'ampliarà l'oferta a l'àmbit provincial de l'empresa. Tot el personal té dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions, independentment del seu sexe i condició, i sense tindre en compte el lloc de treball que ocupe en el moment. Per a això, s'ha de difondre l'existència de vacants tan prompte com es produïsca, a l'efecte de cobertura mitjançant aquest procediment. Queden exclosos d'aquest procediment els llocs de confiança de l'empresa.

Sin perjuicio de la información necesaria que este observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la Comisión Paritaria del convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre empleo, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

En este observatorio y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de calidad en los servicios que se prestan, las partes firmantes de este convenio colectivo estudiarán a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición por el personal trabajador de los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según se regule por el Instituto Nacional de Cualificaciones.

Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 14. Plantillas

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de la ratio de personal establecidas en la normativa autonómica.

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 de cada empresa, 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.

El 2 % del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

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.

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.. Convocatòria externa. Si la plaça queda vacant per mitjà del procediment anterior, es realitzarà mitjançant oferta externa, per a la qual les persones que són candidates han de superar unes proves de capacitat per al treball que han de desenvolupar. Aquestes proves hauran de ser adequades al perfil del lloc de treball.

Una persona representant del personal haurà de participar en el procediment de convocatòria interna. En el procediment de convocatòria externa serà informada.

Article 17. Cessaments en l'empresa

El personal amb contracte indefinit que voluntàriament desitge ser baixa en l'empresa ha de notificar-ho a aquesta per escrit, amb l'antelació següent sobre la data de la seua baixa definitiva:

Grup A	Dos mesos
Grup B	Un mes
Grup C	Un mes
Grup D	Quinze dies

El personal contractat de forma no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup a què pertanga, ha de preavisar amb 10 dies d'antelació. Si el contracte fora d'una duració igual o superior a sis mesos, el termini de preavis, amb independència del grup a què pertanga, serà de 14 dies.

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

L'empresa està obligada a justificar la recepció de la comunicació efectuada pel personal.

En els supòsits en què les parts hagen subscrit un contracte per un temps determinat de duració superior a un any, excepte si es tracta d'un contracte d'interinitat, la part que formule la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra la terminació d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment del preavis anterior facultarà la part perjudicada per a reclamar l'equivalent diari de la retribució real per cada dia que falte del preavis establert.

Article 18. Treballs de categoria superior i inferior i mobilitat funcional

Queda prohibit destinar el personal a ocupar un lloc de treball que corresponga a un grup inferior, excepte per circumstàncies excepcionals i pel temps mínim indispensable, segons la classificació professional que s'estableix en l'article 11.

Quan es destine el personal a tasques que corresponguen a una categoria superior, haurà de percebre les retribucions d'aquesta categoria durant el temps i la jornada en què les realitze. En cas que la titulació siga un requisit indispensable, no es podran assignar treballs de categoria superior, llevat que es tinga aquesta titulació. Quan les realitze durant més del 30 % de la jornada habitual de treball diari i en un període superior a 6 mesos en un any o a huit durant dos anys, consolidarà l'ascens, si hi ha vacant i sempre que tinga la titulació corresponent que el lloc requereisca.

Article 19. Canvi de torn

Tindrà preferència per al canvi de torn, dins de la seua categoria, el personal que acredite més puntuació, sobre la base del barem redactat en l'annex IV, així com els treballadors i les treballadores que, per circumstàncies personals, hagen de conciliar la situació laboral amb la familiar, en els termes que s'estableixen legalment. El barem mencionat pot completar-se per la representació unitària o sindical del personal en les diferents empreses afectades per aquest conveni col·lectiu, amb respecte sempre als principis de dret necessari.

Article 20. Mobilitat geogràfica

El personal, excepte el que haja sigut contractat especialment per a prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrà ser traslladat a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, sempre que no hi haja

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.

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	Un mes
Grupo	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 personal.

En los supuestos en los que las partes hayan suscrito un contrato por tiempo determinado de duración superior a un año, excepto si se tratase de un contrato de interinidad, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del anterior preaviso facultará a la parte perjudicada a reclamar el equivalente diario de la retribución real por cada día que falte del preaviso establecido.

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 11.

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

Artículo 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.

Artículo 20. Movilidad geográfica

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

raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

Capítol IV. Formació professional

Article 21. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seua formació i promoció professional, el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per l'empresa o altres organismes, sempre que aquests estudis es cursen amb regularitat i el seu contingut estiga relacionat amb el lloc de treball.

Article 22. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'ha d'orientar als objectius següents:

1. Adaptar el titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
2. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i el lloc de treball que s'exercisca.
3. Especialitzar, en els diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
4. Facilitar i promoure que el personal adquirisca títols acadèmics i professionals.
5. Reconversió professional i adequació al sistema de qualificació nou.
6. Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
7. Adaptar la mentalitat del personal i de les direccions a una direcció participativa per objectius.
8. Ampliar els coneixements del personal per a permetre que prospere i aspire a promocions professionals i a adquirir els coneixements corresponents per a altres llocs de treball.
9. Formar de manera teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercisquen o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
10. Homologar les certificacions acreditatives de la formació contínua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació de les certificacions per a l'obtenció, si escau, dels futurs certificats de professionalitat.
11. Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats.

Article 23. Desenvolupament de la formació

1. La comissió sectorial per a la formació fixarà les prioritats que hauran de dur-se a terme mitjançant el desplegament de l'article 22 d'aquest conveni, atenent els objectius assenyalats en l'article anterior, sobre el compliment i el resultat dels quals s'informarà amb la periodicitat i la manera que es determine. Es dona caràcter prioritari a la realització d'accions formatives dirigides a l'obtenció del certificat de professionalitat.

2. La formació del personal s'haurà d'efectuar a través dels plans aprovats per la comissió sectorial de formació, els plans finançats per les mateixes empreses o mitjançant un concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses han de facilitar l'ús de les seues instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.

3. La formació haurà d'impartir-se, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral o d'una forma mixta. En aquest cas, s'ha d'utilitzar la meitat del temps de la jornada laboral i l'altra meitat de fora d'aquesta. L'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'impartisca dins de la jornada laboral.

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

5. El personal de l'empresa ha de poder presentar a la representació unitària o sindical del personal, o directament a la direcció, sug-

existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo IV. Formación profesional

Artículo 21. Principios generales

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

Artículo 22. Objetivos de la formación

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

1. Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
2. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
3. Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
4. Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
5. Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
6. Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
7. Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
8. Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
9. 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.
10. 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.
11. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 23. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 22 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. 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. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

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, sug-

geriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

6. La informació de l'oferta formativa de l'empresa ha de ser clara i accessible a tota la plantilla.

7. Tindrà preferència, per a l'assistència a cursos, el personal que hi haja participat en menys ocasions i el que estiga exercint un lloc de treball relacionat amb la matèria objecte del curs. Les discrepàncies s'hauran de resoldre de mutu acord entre la direcció de l'empresa i la representació unitària o sindical del personal.

Article 24. Comissió Sectorial de Formació

En el marc d'aquest conveni, es constitueix la Comissió Sectorial de l'Acord Nacional de Formació Contínua, ANFC, que ha d'estar composta al 100 % per les parts signants del conveni: un 50 % per les organitzacions empresarials i un altre 50 % per les organitzacions sindicals, que es distribueixen de la manera següent:

Per les organitzacions empresarials:

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

– Associació de Residències i Serveis d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana – Sector Solidari (LARES-CV).

Per les organitzacions sindicals:

– Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obres del País Valencià (FSS-CCOO-PV).

– Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FeSP-UGT-PV).

El vot dels membres de la Comissió Sectorial de Formació ha de ser, en el banc empresarial i sindical, proporcional al que va ser la seua representació en la mesa negociadora del conveni.

Article 25. Cost de la formació

Els plans de formació professional s'han de finançar mitjançant les vies següents:

1. Els plans de formació aprovats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni que es despleguen en virtut del IV Acord nacional de formació contínua, o el que el substituisca. Les empreses, grups d'empreses, associacions empresarials i organitzacions sindicals afectades per aquest conveni col·lectiu poden sol·licitar els fons necessaris per al seu finançament de la manera i en les condicions que s'estableixen en aquest acord.

2. Els plans de formació organitzats per les associacions signants del conveni en col·laboració amb la Comissió Sectorial de Formació. Les empreses estan obligades a facilitar l'accés del personal a aquests cursos.

Capítol V. Prevenció de riscos laborals i salut laboral

Article 26. Prevenció de riscos laborals i salut laboral

1. Principis generals:

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, el personal té dret a una protecció eficaç pel que fa a la seguretat i la salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència del deure correlatiu de l'empresa de protegir el personal al seu servei enfront dels riscos laborals.

En compliment del deure de protecció, l'empresa ha de garantir la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball i, en cas necessari, ha d'entregar al personal, amb caràcter previ, el protocol d'actuació per a evitar els riscos laborals. Igualment, l'empresa està obligada a garantir al personal una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, particularment, quan hi haja canvis d'activitats i tasques o s'introdueixen noves tecnologies o canvis de lloc de treball.

Correspon a cada treballador i treballadora vetlar pel compliment de les mesures de prevenció que en cada cas s'adopten.

2. Participació del personal:

2a. Delegats i delegades de prevenció: els delegats/ades de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el relacionat amb la salut laboral en l'àmbit de l'em-

rencias 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.

Artículo 24. Comisión Sectorial de formación

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

Por las organizaciones empresariales:

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

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

Por las organizaciones sindicales:

– Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (F.S.S. CC.OO. P.V.).

– Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV).

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

Artículo 25. Coste de la formación

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

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

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

Capítulo V. Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 26. 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.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Las/os delegadas/os de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el

presa i, de l'altra, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i les facultats dels delegats/ades de prevenció són els que defineixen els articles 35 i 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals, així com els que emanen de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut Laboral, que recull el Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, i els que s'acorden en el reglament d'aquest comitè.

Pot ser nomenat delegat o delegada de prevenció qualsevol treballador/a que considere la representació unitària o sindical del personal del centre. Quan el delegat o delegada de prevenció siga nomenat entre els representants del personal, podrà destinar el seu crèdit horari als assumptes de la prevenció. En qualsevol cas, el temps dedicat a la formació en aquesta matèria es considerarà temps de treball amb caràcter general i el cost d'aquesta no pot recaure, en cap cas, sobre els delegats i delegades de prevenció.

L'empresa ha de facilitar als delegats i delegades de prevenció l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que calguen per a l'exercici de les seues funcions. Les competències i facultats que tenen estan recollides en l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Als delegats i delegades de prevenció és aplicable el que disposa l'article 37 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i l'article 65.2 de l'Estatut dels Treballadors, i estan subjectes al sigil professional de les informacions a què tinguen accés com a conseqüència de la seua actuació en l'empresa.

2b. Comitè de Seguretat i Salut Laboral: és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les competències i facultats que té estan recollides en l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral s'ha de reunir almenys trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·licite alguna de les representacions d'aquest i justifique la necessitat urgent de la reunió.

Article 27. Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o l'increment del consum de drogues en el medi laboral està, en molts casos, determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. Per aquest motiu, s'estima convenient incloure en aquest conveni, exceptuant el que concerneix el consum de tabac, per a la qual cosa caldrà ajustar-se al que dispose la normativa legal específica, el pla integral de propostes següent, en el vessant preventiu, assistencial, de reinserció, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

Preventiu: es prioritzen mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció de l'ús inadequat de drogues i que promociónen hàbits saludables. Així mateix, es potencia la modificació dels factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial: es facilita l'accés als programes de tractament al personal que ho sol·licite.

De reinserció: l'objectiu fonamental de tota acció és retornar la salut al subjecte del personal i facilitar-li la reincorporació al lloc de treball.

Participatiu: tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències s'ha de consultar, amb caràcter previ, a la representació unitària o sindical del personal o, si no n'hi ha, al mateix personal.

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

Si cal, la Comissió Paritària concretarà les mesures que s'exposen ací en un programa d'actuació que serà aplicable amb efectes a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Article 28. Vigilància de la salut

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

Aquesta vigilància només pot dur-se a terme quan el personal hi done el consentiment. Del caràcter voluntari, només se'n poden excep-

l'àmbit de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de las/os delegadas/os de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral recogido en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

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

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

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

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

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

Artículo 27. 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 promociónen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

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

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

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación 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.

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

Artículo 28. 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 solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán,



tuar, amb un informe previ de la representació unitària o sindical del personal, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a si mateix, per a la resta de personal o per a altres persones relacionades amb l'empresa, així com quan així ho estableisca una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En tot cas, s'ha d'optar per fer reconeixements o proves que causen les mínimes molèsties al personal i que siguen proporcionals al risc.

Les revisions s'han de fer, preferentment, en hores de treball. Quan es fan fora de les hores de treball, el temps que s'hi dedique s'haurà de computar com a treballat efectivament.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal s'han de dur a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona, així com la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal ha de ser informat de manera convenient i confidencial dels resultats dels exàmens de salut als quals s'haja sotmés.

4. El personal que, en el desenvolupament de la seua activitat, estiga sotmés a un risc específic té dret als exàmens mèdics que determine el servei de vigilància de la salut de l'empresa sobre aquest risc, a càrrec d'aquesta.

Article 29. Mesures d'emergència

Segons l'article 20 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa, tenint en compte la grandària i l'activitat dels centres o serveis, així com la presència de les persones ateses en el cas de les residències, ha d'analitzar les situacions d'emergència possibles i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de persones usuàries i treballadors i treballadores, i ha de designar, per a això, el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovar periòdicament, si escau, el funcionament correcte d'aquestes. El personal mencionat ha de posseir la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies que s'han assenyalat abans.

Per a aplicar les mesures adoptades, l'empresa ha d'organitzar les relacions que calguen amb serveis externs a l'empresa, en particular, en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgències, salvament i lluita contra incendis, de manera que quede garantida la rapidesa i l'eficàcia d'aquestes.

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

Article 30. Gestió i protecció mediambiental

La defensa de la salut en els llocs de treball no pot ser eficaç si al mateix temps no s'assumeix la responsabilitat pròpia pel que fa a la gestió de la repercussió mediambiental de les activitats laborals i no s'abasta la defensa del medi ambient. Per consegüent, cal avaluar i prevenir les condicions en les quals es desenvolupa el treball i també les repercussions sobre aquest.

Aquesta responsabilitat exigeix que les empreses establisquen i posen en pràctica polítiques, objectius i programes sobre el medi ambient i els sistemes eficaços de gestió mediambiental, per la qual cosa cal que s'adopti una política, en aquest sentit, que preveja el compliment de tots els requisits normatius corresponents, així com les responsabilitats derivades de l'acció empresarial en matèria de medi ambient.

Article 31. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar, almenys, dos uniformes, incloent-hi una peça d'abrigar (sempre que estiguen obligats a eixir uniformats a l'exterior). Així com els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu, adequats al personal per a l'exercici de les funcions que fa, entre els quals s'han de trobar el calçat i els guants homologats que siguen necessaris. El personal està obligat a usar, mentre treballa, la roba i els mitjans de protecció personal facilitats per l'empresa, així com a tindre'n cura.

La neteja de la roba l'ha de fer l'empresa.

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 se realicen fuera de las horas de trabajo, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

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

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

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a los exámenes médicos que determine el servicio de vigilancia de la salud de la empresa, sobre ese riesgo, a cargo de la misma.

Artículo 29. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de los centros o servicios, 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 a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

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

Artículo 30. 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 las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 31. 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 al personal 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.

La limpieza de la misma se realizará por la empresa.

Quan s'extingisca la relació laboral, el treballador o la treballadora tornarà la roba a l'empresa.

Article 32. Protecció a la maternitat

Si, després que l'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut efectuen l'avaluació de riscos, hi ha llocs de treball que poden influir negativament en la salut de la treballadora durant l'embaràs o la lactància, o en la del fetus, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora a aquest risc. Quan l'adaptació no siga possible o, malgrat aquesta adaptació, les condicions del lloc de treball puguen influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, aquesta ha d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat.

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

Article 33. Protecció de les víctimes de la violència de gènere

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

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

2. Quan la treballadora es reincorpore a les empreses que hagen formalitzat contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspés el seu contracte de treball, aquesta es farà en les mateixes condicions que tenia en el moment en què es va suspendre el contracte de treball.

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

Article 34. Jornada i horari de treball

S'estableix una jornada màxima anual de 1.784 hores de treball efectiu, siga en torn partit o continuu. La jornada pot ser distribuïda per l'empresa de manera irregular en un percentatge del 10 %.

La jornada màxima anual es considera en còmput semestral.

S'entén com a jornada partida la que disposa d'un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es pot fraccionar en més de dos períodes.

No es poden fer més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la proporció d'aquestes sobre la base de la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que hi haja un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal (si no hi ha aquesta última, l'acord es farà directament amb el personal), de manera que es respecte sempre la jornada màxima anual que aquest conveni estableix.

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

En el primer mes de cada any, l'empresa ha d'elaborar un calendari laboral amb torns i horaris que es podrà revisar trimestralment. Tot això, amb negociació prèvia amb la representació unitària o sindical del personal, de la qual cal entregar una còpia, amb una setmana d'antelació, a la representació unitària o sindical del personal perquè l'expose en el tauler d'anuncis.

L'empresa ha de facilitar al personal, en la mesura que siga possible, canvis de torn per a l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. A aquest efecte, cal considerar els acords entre la plantilla comunicats a l'empresa.

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

Artículo 32. Protección a la maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta 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 33. Protección de las víctimas de la violencia de género

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

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

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta 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.

Artículo 34. Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 %.

La 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 periodos.

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 signifiqui, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con 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 al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre la plantilla comunicados a la empresa.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca les sis hores, cal establir-hi un període de descans de 15 minuts de duració, que té la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Les jornades a temps parcial són continuades, exceptuant les que es realitzen els dissabtes, els diumenges, els festius i les jornades especials, que podran ser partides. Quan les jornades siguen partides, tindran una duració mínima de 24 hores setmanals.

Article 35. Descans setmanal

El personal té dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (trenta-sis hores) sense interrupció. Aquest descans ha de coincidir obligatòriament amb diumenge, almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per al personal amb contractes específics de cap de setmana.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, cal respectar qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal o, si no n'hi ha, el personal.

Article 36. Vacances

El període de vacances anuals és retribuït i la duració és de 30 dies naturals. En els casos en què no s'haja completat l'any de treball efectiu, el personal tindrà dret a la part proporcional. Les vacances s'han de gaudir, preferentment, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi es fixa en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies, i no se'n poden fer més fraccions, excepte si hi ha un acord entre l'empresa i el personal i es disposa de l'aprovació de la representació unitària o sindical, de manera que es respecten sempre els criteris següents:

a. El règim de torns de vacances s'ha d'efectuar per rigorosa rotació anual del personal entre diversos mesos, la qual s'inicia el primer any, per antiguitat en l'empresa. El personal que fraccione les vacances en dos o més períodes només tindrà prioritat d'elecció en un d'aquests períodes. A aquest efecte, es constitueixen els torns de vacances corresponents. Aquests torns es fan d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servei.

L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, de manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà del descans setmanal. Si la tornada de les vacances coincideix amb el dia lliure, aquest s'haurà de respectar i el treball es reiniciarà l'endemà.

b. El calendari de vacances s'ha d'elaborar abans que finalitze el primer trimestre de cada any i, en tot cas, amb un mínim de dos mesos del començament d'aquest.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent de la data d'incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que, per aplicació d'aquest precepte, li corresponga, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què correspon.

En cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les que s'assenyalen en el paràgraf anterior que impossibiliten al treballador o la treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el personal podrà gaudir-lo una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos des de la fi de l'any en què s'hagen originat.

El personal té dret a percebre, durant les vacances, el seu salari real.

Capítol VII. Estructura retributiva

Article 37. Estructura retributiva

L'estructura retributiva queda com segueix:

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

Artículo 35. 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 36. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 30 días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, el personal tendrá derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal 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 estos 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 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.

El personal tendrá derecho a percibir durante las vacaciones su salario real.

Capítulo VII. Estructura retributiva

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

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

B) Plus d'antiguitat: s'estableix en la quantia que s'indica en l'annex I per cada tres anys de servei prestats en l'empresa i es comença a meritjar des de l'1 de gener de 2008. Es percep proporcionalment a la jornada realitzada.

Complement personal d'antiguitat: les quanties de plus d'antiguitat que haja consolidat el personal amb anterioritat a l'1 de gener de 2000 continuaran percebent-se com a complement personal d'antiguitat, concepte que no podrà ser compensat ni absorbit per cap altre.

C) Plus personal d'adaptació: el personal que a l'entrada en vigor d'aquest conveni, haja estat percebent aquest plus personal que consisteix en una retribució mensual, incloent-hi vacances, continuarà percebent-lo amb caràcter fix, periòdic, no compensable ni absorbible i íntegre. La quantia es recull en l'annex I.

D) Plus de nocturnitat: les hores treballades entre les 22 hores i les 7 hores tenen una retribució específica, segons l'annex I. Aquest complement el percebran igualment en la retribució de les vacances els treballadors amb torn fix de nit.

A la data de la publicació d'aquest conveni, es mantenen els pactes i els acords vigents i demostrables que fan referència a treballs nocturns en les empreses.

E) Plus de diumenges i festius: les jornades efectuades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tenen una retribució segons l'annex I. Aquests imports s'han d'abonar per cada jornada que es treballa diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

Per al personal que preste serveis en torn nocturn, es considera diumenge o festiu treballat si ha iniciat la jornada durant la vespra del diumenge o de la festivitat.

Es mantindran els pactes i acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'aquest conveni que fan referència a treballs en festiu.

F) Plus de disponibilitat: es poden establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tenen una retribució específica, segons l'annex I.

G) Hores extraordinàries: les hores extraordinàries que es facen tenen una retribució específica, segons l'article 39 i l'annex I.

H) Gratificacions extraordinàries: s'han d'abonar dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat. La primera, amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i l'abonament el dia 15 de juny; la segona, amb meritació d'1 de juny al 30 de novembre i abonament el dia 15 de desembre. En cap cas, aquestes gratificacions s'han d'abonar prorratejades mensualment, excepte en els contractes inferiors a sis mesos o quan s'haja arribat a un acord amb la representació unitària o sindical.

I) Despeses de desplaçament: l'empresa es fa càrrec de les despeses de desplaçament del personal quan:

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

– La mateixa naturalesa del servei i l'organització del treball impliquen la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a la seua prestació, especialment durant els desplaçaments entre serveis de tipus rural o semirural i mentre l'exercisca qualsevol treballador o treballadora.

L'abonament s'ha de fer d'una de les maneres següents:

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

– Facilitant el transport amb un vehicle de l'empresa.

– Abonant a 0,18 € per quilòmetre si el personal es desplaça amb el seu propi vehicle. En tot cas, els imports derivats no cotitzaran en la mesura en què no superen l'import per quilòmetre legalment establert.

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero de 2008. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

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

C) Plus Personal de Adaptación: La persona trabajadora que a la entrada en vigor del presente convenio, viniera percibiendo este plus personal, consistente en retribución mensual, incluyendo vacaciones, seguirá percibiendo este con carácter fijo, periódico, no compensable ni absorbible e íntegro. La cuantía será la recogida en el anexo I.

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

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

E) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para el personal contratado específicamente para domingos y festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la víspera del domingo o la festividad.

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

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

G) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 39 y anexo I.

H) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

I) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

– A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

– La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

– Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

– Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

– Abonando a 0,18 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Article 38. Increment de retribucions

Durant la vigència d'aquest conveni, les retribucions són les que preveu l'annex I, que per a l'exercici 2019 és de l'1,2 % sobre la taula de 2018, i per a l'exercici 2020, és de l'1,15 % des de l'1 de gener fins al 30 de novembre de 2020 i l'1,20 %, sobre la taula anterior, des de l'1 de desembre de 2020.

Article 39. Hores extraordinàries

A causa de les característiques del sector i la missió de servei continuat durant les 24 hores del dia, les hores que hagen de fer-se en funció de la cobertura de les possibles absències per causes urgents i imprevistes tenen la consideració d'hores extraordinàries quan, considerades en còmput semestral, excedisquen la jornada anual establida, d'acord amb el primer paràgraf de l'article 34.

La realització d'aquestes hores extraordinàries ha de dur-se a terme en situacions excepcionals i caldrà argumentar-les a la representació unitària o sindical del personal. S'hauran de compensar, preferentment, en temps de treball o bé s'hauran d'abonar segons el preu que estableix l'annex I, que ja incorpora l'increment retributiu que s'ha acordat en aquest conveni.

No poden, en cap cas, superar el límit màxim anual establert legalment.

Article 40. Festius de significació especial

Pel significat especial que tenen, el personal que preste serveis durant els dies de Nadal i Any Nou, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins que acabe el torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener fins que acabe el torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponent als festius especials que hagen sigut compensats amb el descans en un dia diferent és la que recullen les taules salarials.

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

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

Article 41. Plus de disponibilitat

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

El personal estarà obligat a atendre el telèfon mòbil o l'aparell buscapersones i a personar-se en el lloc de treball en el temps més breu possible, temps que s'ha d'acordar en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal. S'ha de computar com a temps de treball des del moment en què es requereix el personal fins 30 minuts després que finalitze el servei. En cap cas pot excedir trenta minuts el temps que discorre des que es produeix el requeriment fins que el personal es presenta en el servei requerit. Si el treballador o la treballadora preveu que tardarà més de trenta minuts a personar-se, haurà de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaria del telèfon mòbil o de l'aparell buscapersones, el treballador/ora té l'obligació de comunicar-ho immediatament a l'empresa i de facilitar un número de telèfon en què se'l pugui localitzar.

La data i la duració de la disponibilitat ha d'estar especificada en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat pot superar el 25 % de la jornada que s'estableix en el conveni.

El temps de disponibilitat no es computa a l'efecte de jornada ordinària. Es computarà com a hores extraordinàries el període que transcorre des del requeriment fins als 30 minuts després que acabe el servei. En cap cas les hores extraordinàries que es facen en disponibilitat poden superar el límit que es fixa en l'article 39 d'aquest conveni.

La representació unitària o sindical del personal rebra informació de l'empresa sobre la realització de torns de disponibilitat.

Artículo 38. Incremento retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del mismo que para el ejercicio 2019 será del 1,2 % sobre la tabla de 2018 y para el ejercicio 2020 será del 1,15 % desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2020 y el 1,20 %, sobre la tabla anterior, desde el 1 de diciembre de 2020.

Artículo 39. Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral, excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 34.

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

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

Artículo 40. Festivos de especial significación

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

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

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

Artículo 41. Plus de disponibilidad

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

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

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

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

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcorre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 39 del convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Article 42. Compensació per incapacitat temporal en accident de treball i/o malaltia professional

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral i/o malaltia professional, l'empresa ha de complementar la prestació econòmica que el personal perceba de la Seguretat Social fins al 100 % del salari, durant els vint-i-un primers dies de baixa.

Article 43. Bestretes

Les empreses estan obligades, a petició del personal, a concedir una bestreta mensual del 100 % del salari reportat en el moment de la petició.

Article 44. Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguen i s'entreguen els rebuts de salaris justificatius d'aquest. Aquest rebut, que s'ha d'ajustar a algun model oficial aprovat per l'administració pública competent, ha de contindre, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, les cotitzacions, les tributacions i les bases de càlcul.

Aquests abonaments s'han d'efectuar dins dels cinc primers dies de cada mes. Per a fer-ho, s'ha d'usar qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, al judici i l'arbitri de l'empresa (xecs nominatius, transferències, etc.).

Article 45. Clàusula de desvinculació

La no aplicació del règim salarial, així com la modificació de les condicions que s'estableixen en aquest conveni, es durà a terme en les circumstàncies i amb els condicionants que estableix la legislació vigent en cada moment i d'acord amb el que estableix l'article 9 d'aquest conveni.

Si s'arriba a un acord amb l'empresa, s'haurà de notificar a la comissió paritària d'aquest conveni.

Capítol VIII. Permisos, llicències i excedències,
suspensió del contracte de treball i altres drets
derivats de la conciliació de la vida laboral i familiar

Article 46. Suspensió del contracte per maternitat

En el supòsit de part, la suspensió ha de tindre una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitze o no algun treball, l'altre progenitor pot fer-ne ús de la totalitat o, si escau, de la part que resta del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompte la part que la mare ha pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no es redueix, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licitara reincorporar-se al lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que els dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot continuar fent ús del període de suspensió per maternitat cedit inicialment, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tinga dret a suspendre la seua activitat professional amb dret a prestacions, d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que haja correspost a la mare, la qual cosa és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article 48.7 de l'Estatut dels Treballadors.

En els casos de part prematur i els casos en què, per qualsevol altra causa, la persona nouada haja de romandre hospitalitzada a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se, a instàncies de la mare o, si no és possible, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'al-

Artículo 42. 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 personal perciba de la seguridad social hasta el 100 % del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 43. 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 44. 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 nominativos, transferencias, etc.).

Artículo 45. 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 el artículo 9 del presente convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, este deberá notificarse a la Comisión Paritaria del mismo.

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 46. Suspensión de contrato por maternidad

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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta 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 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la

ta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i els casos en què la persona nounada necessita, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com aquesta es trobe hospitalitzada, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupe.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió té una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en 2 setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà efectes, a elecció del treballador o la treballadora, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest apartat, pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas que els dos progenitors treballen, el període de suspensió es distribuirà a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits que s'hi han assenyalat.

De conformitat amb l'article 48.5 de l'Estatut dels Treballadors, la suspensió té una duració de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor, i els períodes dels dos no se sumen.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla o de la persona menor adoptada o acollida, la suspensió del contracte a què es refereixen els paràgrafs precedents tindrà una duració addicional de 2 setmanes. En cas que els dos progenitors treballen, aquest període addicional es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Els períodes a què es refereixen aquests apartats poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb un acord previ entre la part empresarial i el personal afectats, i amb els termes que reglamentàriament es determinen.

Els treballadors i les treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagen pogut tindre dret durant la suspensió del contracte en els supòsits als quals es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen els números 7 i 8 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 47. Suspensió del contracte per paternitat

Cal ajustar-se al que preveu l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 48. Llicències retribuïdes

El personal, amb avís previ i justificació, excepte en els casos d'urgència justificada (en què s'avisarà al més prompte possible), pot absentar-se del treball amb dret a remuneració i consideració amb caràcter general de temps efectiu de treball, per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 4 dies de disposició lliure al llarg de l'any, considerats amb caràcter general com a efectivament treballats. S'ha de gaudir un per trimestre, excepte acord exprés entre l'empresa i el treballador o treballadora. Per a fer efectiu el gaudi d'aquests 4 dies lliures, s'han de sol·licitar amb una antelació mínima de 7 dies a la data de gaudi (excepte en casos de necessitat urgent, en què l'antelació mínima és de 3 dies), perquè l'empresa procedisca a fer-ne la concessió, llevat que per raons organitzatives justificades no es poguera concedir el gaudi en la data sol·licitada, la qual cosa s'ha de comunicar a la persona interessada amb almenys 48 hores d'antelació (excepte en els casos de necessitat urgent).

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

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

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, de guarda con fines 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 ininterrompidas, 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 los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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 ininterrompidos y con los límites señalados.

De conformidad con el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, no sumando los períodos de ambos.

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 ininterrompida.

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.

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 los números 7 y 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Suspensión de contrato por paternidad

Se estará a lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, salvo casos de urgencias justificadas (en el que se avisará lo antes posible) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y consideración a todos los efectos de tiempo efectivo de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 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 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un período de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

c) 3 dies naturals en els casos de naixement de fill/a o adopció o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització del cònjuge o parella de fet legalment establida, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de malaltia greu que requerisca hospitalització, el gaudi es pot realitzar, fins i tot, de manera fraccionada per dies, mentre dure l'hospitalització. Els dies d'aquest fraccionament, que s'hauran de comunicar a l'empresa, tenen el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que tindrien si la persona haguera optat per gaudir-los de forma continuada des de l'inici del fet causant. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província o de la comunitat autònoma, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini s'amplia a dos dies addicionals. Poden ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o les vacances, amb sol·licitud prèvia del personal.

En aquest sentit, si el fet causant ha ocorregut fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1.000 quilòmetres, i l'afectat siga el cònjuge, la parella de fet legalment establida o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els 5 dies de permís s'incrementaran, amb una sol·licitud prèvia del treballador, en 5 dies més, aquests últims no retribuïts. En aquest cas, s'haurà de provar complidament el desplaçament efectuat.

d) 2 dies naturals en els casos d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari, de cònjuge, parella de fet legalment establida o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els casos de repòs domiciliari, l'inici es pot flexibilitzar i el gaudi es pot fer, fins i tot fraccionat per dies, mentre dure el repòs domiciliari. Els dies d'aquest fraccionament, que s'hauran de comunicar a l'empresa, tenen el mateix caràcter de laborals, descans setmanal o festius que tindrien si la persona haguera optat per gaudir-los de forma continuada des de l'inici del fet causant. Sempre que el personal necessite fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província o de la comunitat autònoma, llevat que la distància siga inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini s'amplia a dos dies addicionals. Poden ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o les vacances, amb sol·licitud prèvia del personal.

e) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

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

g) El personal té dret als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'aquests permisos únicament es retribueixen els corresponents a exàmens eliminatòris. El personal pot gaudir d'aquest permís el dia natural en què tinga l'examen si presta serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

h) La treballadora embarassada té dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a fer exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part, amb avís previ a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral.

i) Té dret a un màxim de 16 hores anuals per a assistir a consulta mèdica d'atenció especialitzada (metges especialistes), sempre que siga en el sistema públic sanitari o en centres concertats amb aquest.

Article 49. Llicències no retribuïdes

Llicència per assumptes propis: tres mesos a l'any, que s'haurà de computar una sola vegada o fracció (que en cap cas pot ser inferior a 1 mes), no haurà de coincidir amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, i s'ha de sol·licitar una antelació de 20 dies, excepte en casos de necessitat urgent. Pot pactar-se entre l'empresa i el personal la pròrroga d'aquest període sense excedir, en cap cas, els sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es pot fer ús d'aquesta mena de permís en el període estival mencionat anteriorment.

Amb avís previ, justificació i acord amb l'empresa, el personal pot prendre's anualment fins a 7 dies, no retribuïts, per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a 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, 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 cinco 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, 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 eliminatòris. 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.

i) A un máximo de 16 horas anuales para asistir a consulta médica de atención especializada (médicos especialistas), siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

Artículo 49. Licencias no retribuïdas

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuïdas.

Article 50. Excedència especial per maternitat i cura de familiars

El personal té dret a un període d'excedència de duració no superior a 3 anys per a atendre la cura de cada fill o filla, siga natural o d'adopció, o, en els supòsits d'acolliment, tant si és permanent com preadoptiu, comptadors des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També té dret a un període d'excedència, de duració no superior a 3 anys, per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca cap activitat retribuïda.

L'excedència que preveu aquest article, el període de duració de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual del treballador/a. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el personal roman en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i tindrà dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresa, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

Article 51. Reducció de la jornada per motius familiars

Les treballadores, per lactància d'un descendent menor de 12 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció d'una hora de la seua jornada, amb la mateixa finalitat, o bé acumular-lo en jornades completes en els termes que preveu l'acord a què s'arriba amb l'empresa.

Aquest permís el pot aprofitar indistintament la mare o el pare en cas que els dos treballen.

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

El personal que, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa un menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, 1/8 i un màxim de la meitat de la duració d'aquesta.

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

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, com a mínim, la meitat de la duració d'aquesta, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereisca cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autò-

Artículo 50. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

El personal tendrán 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 la persona trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el personal permanece en situación de 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 empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 51. Reducción de la jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente 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 nacimientos de descendientes prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo

noma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els divuit anys.

Les reduccions de jornada previstes en aquest article constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada que preveu aquest article corresponen al treballador/a, dins de la seua jornada ordinària. El treballador/a, excepte força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, i especificar la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Article 52. Excedència voluntària

El personal que acredite almenys un any d'antiguitat en l'empresa pot sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

L'excedència s'ha d'entendre concedida sense dret a cap retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència cal sol·licitar-la sempre per escrit amb una antelació d'almenys 30 dies a la data en què s'inicie, llevat dels casos de necessitat urgent demostrables, i s'ha de rebre una contestació de l'empresa, també per escrit, en el termini de cinc dies.

Abans que aquesta finalitze i amb una antelació d'almenys 30 dies abans que acabe, cal sol·licitar per escrit l'ingrés.

El personal en situació d'excedència té únicament un dret preferencial a l'hora d'ingressar en la seua categoria o similar si, després de la sol·licitud de reingrés, hi ha alguna vacant. En el cas contrari, es trobaria en situació de dret expectant.

Si, en finalitzar l'excedència o mentre estiga vigent, desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria, però sí en una d'inferior, el personal pot incorporar-se a aquesta última amb les condicions d'aquesta categoria inferior, per a poder accedir a la seua categoria en el moment en què sorgisca la primera possibilitat.

En cap cas, llevat d'una concessió concreta sobre aquest tema, pot sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar serveis en entitats similars a les que comprén aquest conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no pot optar-ne a una de nova fins que no hagen transcorregut 2 anys de treball efectiu, una vegada esgotada l'anterior.

Article 53. Excedència forçosa

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

a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

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

Capítol IX. Drets sindicals

Article 54. Drets sindicals

Les persones que formen part de la representació unitària del personal tenen, entre altres, els drets i les funcions següents, a més dels que recull l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

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

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

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos de l'empresa en vigor, per a la qual cosa ha de formular, si cal, les accions legals pertinents davant de l'empresa i dels organismes o tribunals competents.

sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen 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.

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. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 52. 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 personal podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar 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 53. 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.

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 54. 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 vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu, en aquest sentit, l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

Garanties dels representants del personal: a més de les garanties que preveuen els apartats a, b, c i d de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els i les representants del personal disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a exercir les seues funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 25 treballadors/ores:	20 hores.
De 26 a 50 treballadors/ores:	25 hores.
De 51 a 100 treballadors/ores:	30 hores.
De 101 a 250 treballadors/ores:	35 hores.
De 251 en avant:	40 hores.

La utilització del crèdit ha de tindre dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament amb una antelació mínima de 48 hores al seu inici i duració, per a preveure la seua substitució, excepte en situacions excepcionals.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als i les representants pot acumular-se en un o diversos/eses representants. Aquesta acumulació s'ha de comunicar a l'empresa amb antelació suficient.

Així mateix, es faciliten taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels i les representants sindicals, es col·loquen els avisos i les comunicacions que calga efectuar i que es consideren pertinents. Els taulers abans mencionats s'han de distribuir en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment al personal.

Seccions sindicals: les empreses han de respectar els drets del personal a sindicarse lliurement. Han de permetre també que el personal afiliat a un sindicat pugua fer reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora d'hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal.

No pot condicionar l'ocupació d'un lloc el fet que una persona estiga afiliada o no, o que renuncie a l'afiliació sindical, tampoc se'l podrà incomodar o perjudicar de cap manera per la seua afiliació o activitat sindical.

En les empreses, hi ha d'haver taulers d'anuncis en què els sindicats implantats puguin inserir les seues comunicacions.

Els sindicats o les confederacions poden establir seccions sindicals en les empreses o agrupacions provincials (s'entén que tenen aquesta consideració les que figuren com a tals en els processos electorals).

En les empreses amb 50 treballadors o més i en les quals no hi ha representació legal dels treballadors/ores, les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni han de disposar d'un delegat/ada sindical fins que se celebren eleccions sindicals, sempre que es tracte de personal en actiu de la respectiva empresa.

La funció del delegat/ada sindical és la de defensar els interessos del sindicat o la confederació que representa i de la seua afiliació a l'empresa, així com servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions que recull la LOLS. A requeriment del delegat o la delegada sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent, amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives poden acordar sistemes que permeten dur a terme les tasques sindicals en favor d'un nombre determinat de persones que pertanguen a alguna de les organitzacions esmentades.

Els delegats i les delegades sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els comitès d'empresa o delegats i delegades de personal, d'acord amb el que estableixen la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest conveni.

Assemblees: els delegats i les delegades de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en les empreses de més de 50 persones i el 30 % en les de menys de 50 persones, podran convocar reunions amb un mínim de 24 hores, amb la prèvia comunicació a l'empresa, dins d'hores de treball, amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores i un màxim de 10 hores mensuals que no es pot acumular de mes en mes. La comunicació ha d'expressar

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

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

De 1 a 25 trabajadoras/es:	20 horas.
De 26 a 50 trabajadoras/es:	25 horas.
De 51 a 100 trabajadoras/es:	30 horas.
De 101 a 250 trabajadoras/es:	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 uno o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tableros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tableros 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 afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

La función del delegado 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 o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

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

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados y delegadas 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 comuni-

l'ordre del dia dels temes que s'han de tractar. En cap cas aquestes hores seran retribuïdes, excepte si hi ha un acord amb l'empresa.

Meses negociadores: al personal que participe en les comissions paritària o negociadora del conveni li serà concedit un permís retribuït, amb la finalitat de facilitar-li la tasca negociadora i durant el transcurs de les negociacions mencionades.

Capítol X. Règim disciplinari

Article 55. Règim disciplinari

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

a) Faltes lleus:

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

2. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per una causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

3. De 3 a 5 faltes repetides de puntualitat en un mes, a l'inici de la jornada, o l'abandó del lloc de treball o del servei per un temps breu, no superior a 15 minuts, sense causa justificada.

4. La falta de condícia i neteja personal.

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

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

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

b) Faltes greus:

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

2. La falta d'assistència al lloc de treball d'1 a 3 dies sense causa justificada, en un període de 30 dies, no comunicar-hi l'absència i no entregar el comunicat de baixa oficial dins de les 48 hores següents des que s'ha emés, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Les faltes de puntualitat no superiors a 15 minuts a l'inici de la jornada sense causa justificada que es repetisquen durant més de 5 dies i menys de 10 en un període de 30 dies.

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

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

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

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

8. La falta del respecte degut a les persones usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.

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

10. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que siga de naturalesa diferent, dins d'un període de 90 dies, sempre que es produïska sanció per aquest motiu.

c) Faltes molt greus:

1. Donar a conèixer el procés patològic i la intimitat de la persona resident o usuària i qualsevol informació d'índole personal protegida per la legislació vigent.

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

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

cación 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 55. 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 a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

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. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 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 cinco 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. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

8. 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.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 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 treinta días.

4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de 10 dies en un període de 30 dies o durant més de 30 dies en un període de 90.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuaris o usuàries, companys i companyes de treball de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relacione amb l'empresa.

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

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

8. L'assetjament sexual i moral.

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

10. La negligència en la preparació i/o l'administració de la medicació, o qualsevol altra negligència que repercutisca en la salut o la integritat de les persones usuàries del centre o servei.

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

12. Fer treballs per compte propi o alié mentre s'està en situació d'incapacitat temporal, així com efectuar manipulacions o falsedats per a prolongar aquesta incapacitat.

13. Els actes i les conductes, verbals o físiques, de naturalesa sexual ofensives dirigides a qualsevol persona de l'empresa, i són de gravetat màxima les que siguin exercides des de posicions de comandament o jerarquia, les que es fan a persones amb contracte no indefinit o les de represàlies contra les persones que hagen denunciat.

14. La falta de disciplina en el treball.

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

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

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

18. La reincidència en falta greu, en el període de 180 dies, encara que siga d'una altra naturalesa, sempre que hi haja hagut una sanció.

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

Sancions.

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

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de treball i sou fins a 3 dies.

Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de treball i sou de 4 a 29 dies.

Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de treball i sou de 30 a 90 dies.
- Acomiadament.

L'empresa, ateses les circumstàncies concurrents, pot imposar una sanció inferior a la que preveu la graduació de sancions que regula aquest article.

Article 56. Tramitació i prescripció

Les sancions s'han de comunicar motivadament i per escrit a l'interessat per al seu coneixement i efectes, i s'ha de notificar la representació unitària del personal de les greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat té dret a formular al·legacions per escrit en un termini de 5 dies naturals.

És absolutament indispensable tramitar l'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, siga quina siga la gravetat, quan es tracte de persones pertanyents a la representació unitària o sindical del

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 o usuarias, 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 usuarios o usuarias, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad 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 usuarios o usuarias, o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14. La falta de disciplina en el trabajo.

15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

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

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 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:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá imponer una sanción menor a la prevista en la graduación de sanciones regulada en el presente artículo.

Artículo 56. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado 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 cinco días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes a la representación

personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 i les molt greus al cap de 60, a partir de la data en què se'n té coneixement, i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comés.

Article 57. Infraccions de l'empresa

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

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

Capítol XI. Plans d'igualtat

Article 58. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Les organitzacions signants del conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció en l'àmbit sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això, i tenint present el paper del sector compromés i avançat en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, acorden els objectius sectorials generals següents:

a) Establir directrius pel que fa a l'elaboració, l'estructura i el procediment dels plans d'igualtat amb la finalitat d'assolir una gestió òptima dels recursos humans que evite discriminacions i puga oferir igualtat d'oportunitats reals, per a la qual cosa es basen en un recurs permanent al diàleg social.

b) Atribuir a la comissió paritària les funcions i tasques d'una comissió sectorial d'igualtat amb competències que s'assenyalen en l'article 64 d'aquest conveni a l'efecte que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

Article 59. Plans d'igualtat

De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'han de negociar i, si escau, s'han d'acordar amb la representació legal del personal en la forma que ho determine la legislació laboral.

Quan siga exigible per la legislació vigent, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior s'han de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb negociació o consulta prèvies, si és el cas, amb la representació legal del personal, quan l'autoritat laboral haja acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixen en l'acord indicat.

L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a la resta d'empreses, amb consulta prèvia a la representació legal del personal.

A l'efecte del que regula aquest conveni pel que fa als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació, s'ha de tindre en compte el que assenyalava l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, segons el qual no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o pel context en què es duen a terme, aquesta característica constitueixca un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat.

Igualment, la Llei orgànica 3/2007 ha d'interpretar-se sempre en termes raonables, tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps i que obeeixen a uns antecedents connectats amb els del mateix mercat de treball, l'ocupació i una participació inferior històrica de les dones en les tasques

unitaria o sindical del 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 57. 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 58. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las organizaciones 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 Paritaria las funciones y tareas de una Comisión Sectorial de Igualdad cuyas competencias que se señalan en el artículo 64 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 59. 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.

Cuando sea exigible por la legislación vigente, 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 cuenta 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

de producció. De tot això, no se'n deriven necessàriament supòsits de discriminació laboral, ja que les possibles diferències que hi ha respecte a la quantificació de sexes en la plantilla poden estar, d'alguna manera, motivades per les raons mencionades abans. Això no obsta perquè en el futur les decisions empresarials s'acomoden als termes que preveu la llei, de manera que les decisions empresarials no sols no afavorisquen cap discriminació, sinó que, per contra, procuren i faciliten la incorporació plena de la dona i de l'home a totes les tasques o llocs de treball que hi ha en les estructures del sector d'atenció a la dependència i del desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

Amb aquesta finalitat, aquest conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació, que poden seguir les empreses incloses dins del seu àmbit d'aplicació i que tenen com a finalitat facilitar a aquestes últimes l'aplicació i la implantació de la Llei orgànica 3/2007.

Article 60. Conceptes dels plans d'igualtat

Com estableix la Llei orgànica 3/2007, els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, que s'adopten després de fer un diagnòstic de situació i tendeixen a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat que cal aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i l'avaluació dels objectius fixats.

Article 61. Diagnòstic de situació

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que, si escau, s'han d'aconseguir, les empreses han de fer un diagnòstic de situació, la finalitat del qual és obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball i, amb especial referència, a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això, a l'efecte de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o d'oportunitats entre homes i dones que no tenen una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposen la necessitat de fixar aquests objectius.

Les empreses han de donar compte de tot això, per escrit, a la representació unitària o sindical del personal, que pot emetre l'informe corresponent si així ho estima adequat.

El diagnòstic de situació ha de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les qüestions següents:

- a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b) Distribució de la plantilla en relació amb els tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb els grups professionals i els salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb l'ordenació de la jornada, les hores anuals de treball, el règim de torns i les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessaments produïts l'any anterior, amb l'especificació de grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme en què s'especifiquen les causes i es desglossen les corresponents a permisos, incapacitats o altres.
- h) Excedències de l'últim any i els motius.
- i) Promoció de l'últim any, amb l'especificació del grup professional i els llocs als quals s'ha promocionat, així com les promocions vinculades a la mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació de l'últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment, cal que es diagnosticuen: els criteris i els canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció; els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball; el llenguatge i el contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.

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 solo 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 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 60. 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 61. 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 unitaria o sindical del personal, pudiendo esta 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.

Article 62. Objectius dels plans d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, es podran establir els objectius concrets que s'han d'aconseguir basant-se en les dades que s'han obtingut i que podran consistir a establir mesures d'acció positiva en les qüestions en què s'haja constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes sense justificació objectiva, així com a establir mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Aquests objectius, que han d'incloure les estratègies i les pràctiques per a la consecució d'aquests, es destinaran, preferentment, a les àrees d'accés a l'ocupació, la formació, la classificació i la promoció professional, les condicions retributives i de jornada, la conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir a:

a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que eviten la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretén assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i la difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i les capacitats individuals.

b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquen comandament i/o responsabilitat.

c) Establir programes específics per a la selecció i la promoció de dones en llocs en què estan subrepresentades.

d) Revisar la incidència de les formes de contractació en el col·lectiu de treballadores en relació amb el de treballadors i adoptar mesures correctores, si escau.

e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir la permanència de les dones en l'ocupació, i desenvolupar el seu nivell formatiu i la seua adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

f) Informar específicament les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment han estat ocupats per homes.

g) Fer cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.

h) Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguen amagant una discriminació sobre les treballadores.

i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials que hi ha entre homes i dones.

j) Aconseguir més conciliació i millor de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.

Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Article 63. Competències de les empreses i la representació del personal en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprenga d'aquest diagnòstic es facilitarà a l'efecte d'informe a la representació unitària o sindical del personal.

Una vegada realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per aquestes disposicions hauran de negociar amb la representació unitària o sindical del personal el pla d'igualtat corresponent, sense que això prejudge el resultat de la negociació, ja que tant el contingut del pla com les mesures que, si és el cas, s'hagen d'adoptar dependran sempre del diagnòstic previ i del fet que en l'empresa s'hagen constatat situacions de desigualtat de tracte.

Una vegada s'haja implantat el pla d'igualtat en l'empresa, s'informarà la representació unitària o sindical del personal, amb caràcter anual, sobre l'evolució que té, i aquesta última podrà emetre un informe si així ho estima oportú.

Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència d'aquest conveni col·lectiu a l'efecte d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte dels diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

Artículo 62. 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 sub-representadas.

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 existents, etc.

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 63. 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 unitaria o sindical del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación unitaria o sindical del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejudgue 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 constataadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación unitaria o sindical del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe si 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.

Article 64. La comissió sectorial per a la igualtat d'oportunitats

La comissió paritària ha d'assumir les funcions i tasques d'una comissió sectorial per a la igualtat d'oportunitats entre els signants d'aquest conveni, amb la finalitat d'abordar els compromisos assumits per aquest capítol, amb les competències següents:

– Entendre, en termes de consulta, els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguem sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre els plans d'igualtat que s'estableixen en els articles anteriors.

– Fer un seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

– Tindre la possibilitat d'elaborar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i les oportunitats entre dones i homes en el treball a sol·licitud de les parts.

– Si així es pacta en el si d'aquesta, pot elaborar un estudi específic sobre la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i de l'ocupació de les dones, que s'ha de dur a terme mitjançant una enquesta sectorial d'aplicació del conveni, per a la qual cosa caldrà que les dades s'hi presenten desagregades per gènere.

– Sobre la base de les conclusions obtingudes, s'haurà d'examinar de nou amb l'organisme públic competent un possible conveni de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en les empreses del sector.

– El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seues conclusions constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

Capítol XII. Solució extrajudicial de conflictes

Article 65. Adhesió a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana

Les organitzacions sindicals, la Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV) i la Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FeSP-UGT-PV), d'una part; i de l'altra, les organitzacions empresarials, l'Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i l'Associació de Residències i Serveis d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana – Sector Solidari (LARES)», s'adhereixen íntegrament i sense cap condicionament a l'acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana, així com a qualsevol acord que, sobre aquest tema, el substituïska en el futur.

Disposició transitòria primera

La comissió paritària serà l'encarregada d'adequar i adoptar els acords a què arribe el grup de treball format en la disposició transitòria tercera del VII Conveni marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, als efectes següents:

1. Actualitzar l'article 11 d'aquest conveni, referit a la classificació professional.

2. Actualitzar els annexos II i III d'aquest conveni, referits a les assimilacions de categories i funcions.

Artículo 64. La Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades

La Comisión Paritaria asumirá las funciones y tareas de 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 esta última, desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Organismo Público 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 extrajudicial de conflictos

Artículo 65. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana

Las organizaciones sindicales, Federación de Sanidad y Sectores sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (F.S.S. C.C.OO. P.V.) y Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FeSP-UGT-PV), de una parte, y las organizaciones empresariales, Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y Asociación de residencias y servicios de atención a los mayores, de la Comunidad Valenciana-Sector Solidario– (LARES)» de otra, se adhieren íntegramente y sin condicionamiento alguno, al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana, así como a cualquier acuerdo que al respecto, lo sustituya en el futuro.

Disposición transitoria primera.

La Comisión Paritaria será la encargada de adecuar y adoptar los acuerdos que alcance el grupo de trabajo formado en la «Disposición Transitoria Tercera» del VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, a los efectos de:

1. Actualizar el artículo 11 del presente convenio, referido a la clasificación profesional.

2. Actualizar los anexos II y III del presente convenio, referidos a las assimilaciones de categorías y funciones.

ANNEX I

Taules salarials. Any 2019

Taula retribucions 2019 Conveni CV		Salari base	Plus d'antiguitat	Plus personal d'adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora extra	Festius especials
Grup	Cat. professional								
A	Administrador/a	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31
A	Gerent	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31

A	Director/a	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31
A	Metge/essa	1.551,31	18,83	20,72	18,80	3,02	20,89	21,36	51,38
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.551,31	18,83	20,72	18,80	3,02	20,89	21,36	51,38
B	Supervisor/a	1.357,38	18,83	20,72	18,80	2,65	20,89	18,69	44,95
B	Infermer/a	1.357,38	18,83	20,72	18,80	2,65	20,89	18,69	44,95
B	Treballador/a social	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Fisioterapeuta	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Terapeuta ocupacional	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Titulat/ada mitjà/ana	1.233,65	18,83	20,72	18,80	2,41	20,89	16,99	40,78
B	Governant	1.042,27	18,83	20,72	18,80	2,03	20,89	14,38	34,52
C	TASOC	1.068,93	18,83	20,72	18,80	2,09	20,89	14,74	35,40
C	Oficial/a de manteniment	1.020,94	18,83	20,72	18,80	1,99	20,89	14,08	33,75
C	Oficial/a administratiu	1.020,94	18,83	20,72	18,80	1,99	20,89	14,08	33,75
C	Conductor/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Gericultor/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Cuiner/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Jardiner/a	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Auxiliar de manteniment	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Auxiliar administratiu/iva	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Porter/a – recepcionista	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Netejador/a – planxador/a	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
C	Auxiliar de cuina	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
D	Ajudant/a d'oficis diversos	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
D	Personal no qualificat	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16

Any 2020 (des de l'1 de gener fins al 30 de novembre)

Taula retribucions I de gener de 2020 Conveni CV		Salari base	Plus d'antiguitat	Plus personal d'adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora extra	Festius especials
Grup	Cat. professional								
A	Administrador/a	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Gerent	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Director/a	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Metge/essa	1.569,15	19,05	20,72	19,02	3,06	21,13	21,61	51,97
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.569,15	19,05	20,72	19,02	3,06	21,13	21,61	51,97
B	Supervisor/a	1.372,99	19,05	20,72	19,02	2,68	21,13	18,91	45,47
B	Infermer/a	1.372,99	19,05	20,72	19,02	2,68	21,13	18,91	45,47
B	Treballador/a social	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Fisioterapeuta	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Terapeuta ocupacional	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Titulat/ada mitjà/ana	1.247,84	19,05	20,72	19,02	2,43	21,13	17,19	41,25
B	Governant	1.054,25	19,05	20,72	19,02	2,06	21,13	14,54	34,92
C	TASOC	1.081,22	19,05	20,72	19,02	2,11	21,13	14,91	35,81
C	Oficial/a de manteniment	1.032,68	19,05	20,72	19,02	2,01	21,13	14,25	34,14
C	Oficial/a administratiu/iva	1.032,68	19,05	20,72	19,02	2,01	21,13	14,25	34,14
C	Conductor/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Gericultor/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Cuiner/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Jardiner/a	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Auxiliar de manteniment	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06

C	Auxiliar administratiu/iva	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Porter/a – recepcionista	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Netejador/a – planxador/a	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50
C	Auxiliar de cuina	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50
D	Ajudant/a d'oficis diversos	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50
D	Personal no qualificat	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50

Any 2020 (des de l'1 de desembre)

<i>Taula retribucions 1 de desembre de 2020 Conveni CV</i>		<i>Salari base</i>	<i>Plus d'antiguitat</i>	<i>Plus personal d'adaptació</i>	<i>Festius i diumenges</i>	<i>Hores nocturnes</i>	<i>Plus de disponibilitat</i>	<i>Hora extra</i>	<i>Festius especials</i>
<i>Grup</i>	<i>Cat. professional</i>								
A	Administrador/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Gerent	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Director/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Metge/essa	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
B	Supervisor/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Infermer/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Treballador/a social	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Fisioterapeuta	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Terapeuta ocupacional	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Titulat/ada mitjà/ana	1.262,81	19,28	20,72	19,25	2,46	21,39	17,39	41,75
B	Governant/a	1.066,90	19,28	20,72	19,25	2,08	21,39	14,72	35,33
C	TASOC	1.094,19	19,28	20,72	19,25	2,14	21,39	15,09	36,24
C	Oficial/a de manteniment	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Oficial/a administratiu/iva	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Conductor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Gericultor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Cuiner/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Jardiner/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar de manteniment	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar administratiu/iva	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Porter/a – recepcionista	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Netejador/a – planxador/a	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
C	Auxiliar de cuina	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Ajudant/a d'oficis diversos	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Personal no qualificat	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87

* * * * *

ANEXO I
Tablas salariales. Año 2019

<i>Tabla retribuciones 2019 Convenio CV</i>		<i>Salario base</i>	<i>Plus de Antigüedad</i>	<i>Plus Personal de Adaptación</i>	<i>Festivos y Domingos</i>	<i>Horas Nocturnas</i>	<i>Plus de disponibilidad</i>	<i>Hora Extra</i>	<i>Festivos Especiales</i>
<i>Grupo</i>	<i>Cat. Profesional</i>								
A	Administrador/a	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31
A	Gerente	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31
A	Director/a	1.821,11	18,83	20,72	18,80	3,56	20,89	25,12	60,31
A	Médico/a	1.551,31	18,83	20,72	18,80	3,02	20,89	21,36	51,38
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.551,31	18,83	20,72	18,80	3,02	20,89	21,36	51,38

B	Supervisor/a	1.357,38	18,83	20,72	18,80	2,65	20,89	18,69	44,95
B	Enfermera/o	1.357,38	18,83	20,72	18,80	2,65	20,89	18,69	44,95
B	Trabajador/a Social	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Fisioterapeuta	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Terapeuta Ocupacional	1.260,44	18,83	20,72	18,80	2,46	20,89	17,39	41,66
B	Titulado/a Medio	1.233,65	18,83	20,72	18,80	2,41	20,89	16,99	40,78
B	Gobernante/a	1.042,27	18,83	20,72	18,80	2,03	20,89	14,38	34,52
C	TASOC	1.068,93	18,83	20,72	18,80	2,09	20,89	14,74	35,40
C	Oficial/a Mantenimiento	1.020,94	18,83	20,72	18,80	1,99	20,89	14,08	33,75
C	Oficial/a Administrativo	1.020,94	18,83	20,72	18,80	1,99	20,89	14,08	33,75
C	Conductor/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Gerocultor/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Cocinero/a	1.004,55	18,83	20,72	18,80	1,96	20,89	13,86	33,27
C	Jardinero/a	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Auxiliar Mantenimiento	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Auxiliar Administrativo/a	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Portero/a-Recepcionista	986,94	18,83	20,72	18,80	1,93	20,89	13,62	32,69
C	Limpiador/a-Planchador/a	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
C	Pinche Cocina	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
D	Ayudante/a Oficios varios	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16
D	Personal no cualificado	910,56	18,83	20,72	18,80	1,78	20,89	12,57	30,16

Año 2020 (Desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre)

Tabla retribuciones 1 de enero 2020 Convenio CV		Salario base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
Grupo	Cat. Profesional								
A	Administrador/a	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Gerente	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Director/a	1.842,05	19,05	20,72	19,02	3,60	21,13	25,41	61,00
A	Médico/a	1.569,15	19,05	20,72	19,02	3,06	21,13	21,61	51,97
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.569,15	19,05	20,72	19,02	3,06	21,13	21,61	51,97
B	Supervisor/a	1.372,99	19,05	20,72	19,02	2,68	21,13	18,91	45,47
B	Enfermera/o	1.372,99	19,05	20,72	19,02	2,68	21,13	18,91	45,47
B	Trabajador/a Social	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Fisioterapeuta	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Terapeuta Ocupacional	1.274,94	19,05	20,72	19,02	2,49	21,13	17,59	42,14
B	Titulado/a Medio	1.247,84	19,05	20,72	19,02	2,43	21,13	17,19	41,25
B	Gobernante/a	1.054,25	19,05	20,72	19,02	2,06	21,13	14,54	34,92
C	TASOC	1.081,22	19,05	20,72	19,02	2,11	21,13	14,91	35,81
C	Oficial/a Mantenimiento	1.032,68	19,05	20,72	19,02	2,01	21,13	14,25	34,14
C	Oficial/a Administrativo	1.032,68	19,05	20,72	19,02	2,01	21,13	14,25	34,14
C	Conductor/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Gerocultor/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Cocinero/a	1.016,10	19,05	20,72	19,02	1,98	21,13	14,02	33,65
C	Jardinero/a	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Auxiliar Mantenimiento	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Auxiliar Administrativo/a	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Portero/a-Recepcionista	998,29	19,05	20,72	19,02	1,95	21,13	13,77	33,06
C	Limpiador/a-Planchador/a	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50
C	Pinche Cocina	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50

D	Ayudante/a Oficios varios	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50
D	Personal no cualificado	921,03	19,05	20,72	19,02	1,80	21,13	12,71	30,50

Año 2020 (Desde el 1 de diciembre)

Tabla retribuciones 1 de diciembre 2020 Convenio CV		Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
Grupo	Cat. Profesional								
A	Administrador/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Gerente	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Director/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Médico/a	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
B	Supervisor/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Enfermera/o	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Trabajador/a Social	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Fisioterapeuta	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Terapeuta Ocupacional	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Titulado/a Medio	1.262,81	19,28	20,72	19,25	2,46	21,39	17,39	41,75
B	Gobernante/a	1.066,90	19,28	20,72	19,25	2,08	21,39	14,72	35,33
C	TASOC	1.094,19	19,28	20,72	19,25	2,14	21,39	15,09	36,24
C	Oficial/a Mantenimiento	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Oficial/a Administrativo	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Conductor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Gerocultor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Cocinero/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Jardinero/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar Mantenimiento	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar Administrativo/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Portero/a-Recepcionista	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Limpiador/a-Planchador/a	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
C	Pinche Cocina	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Ayudante/a Oficios varios	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Personal no cualificado	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87

ANNEX II
Assimilacions

Es descriuen a continuació diverses categories professionals que, a efectes econòmics, queden assimilades als grups següents:

GRUP A	GRUP B
• Direcció mèdica. • Direcció administrativa. • Metges/esses especialistes. • Subdirecció mèdica. • Subdirecció administrativa. • Farmacèutic/a. • Advocat/ada. • Economista. • Arquitecte/a. • Biòleg/Biòloga. • Auditor/a. • Odontòleg/òloga. • Psicòleg/òloga. • Sociòleg/òloga.	• Cap de secció. • Cap de compres. • Cap de taller. • Cap de magatzem, economat, bugaderia, rober, planxa. • Cap de bar, restaurant. • Practicant. • Dietista. • Responsable de coordinació. • Cap d'administració. • Cap de manteniment.
GRUP C	GRUP D
• Registrador/a de dades. • Oficial/a d'oficis diversos (electricista, fontaner/a, obrer/a, pintor/a). • Comptable. • Conductor/a d'ambulància. • Conductor/a. • Animador/a. • Auxiliar d'infermeria. • Auxiliar de sanatori. • Ajudant de coordinació. • Auxiliar instal·lador. • Conserge. • Porter/a, vigilant.	• Auxiliar de serveis diversos.

ANNEX III
Funcions

Sense perjudici del que determina la disposició transitòria primera, el personal afectat per aquest conveni es classifica en funció del que regula l'article 11 del conveni, i formen part dels grups professionals les categories que es descriuen a continuació i les funcions que, a títol orientatiu, aquestes han de desenvolupar.

Grup A:
Subdirector/a.
Actua sota la dependència directa del director o directora del centre.

Assumeix, en absència del director o directora, les funcions següents:

- Coordinar els equips de treball.
- Ser responsable del bon funcionament del centre.
- Crear i/o supervisar els torns i les plantilles de personal.
- Vetlar pel benestar dels residents del centre.
- Coordinar i gestionar les compres de subministraments.
- Prendre les decisions administratives que calguen.
- En general, totes les activitats que no s'han especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb la direcció del centre.

Metge/essa – metge/essa especialista (geriatre/a, rehabilitador/a, etc.):

- Efectuar el reconeixement mèdic als residents nous i omplir l'història mèdic i les certificacions professionals corresponents, en què constaran les indicacions de tipus de vida més concordes, la rehabilitació necessària, i el tractament que, si cal, s'haurà de seguir.
- Atendre les necessitats assistencials dels residents. Dur a terme els exàmens mèdics i diagnòstics, i prescriure els tractaments més adients, en cada cas, per a dur a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents.

ANEXO II
Asimilaciones

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

GRUPO A	GRUPO B
• Dirección Médica. • Dirección Administrativa. • Médicos / as Especialistas. • Subdirección Médica. • Subdirección Administrativa. • Farmacéutico /a. • Abogado /a. • Economista. • Arquitecto /a. • Biólogo /a. • Auditor /a. • Odontólogo /a. • Psicólogo /a. • Sociólogo /a.	• Jefe /a de sección. • Jefe /a de compras. • Jefe /a de taller. • Jefe /a de almacén, economat, lavandería, ropero, plancha. • Jefe /a de bar, restaurante. • Practicante. • Dietista. • Responsable coordinación. • Jefe /a de administración. • Jefe /a de mantenimiento.
GRUPO C	GRUPO D
• Grabador /a de datos. • Oficial oficinas diversos (electricista, fontanero /a, albañil, pintor /a). • Contable. • Conductor /a de ambulancia. • Conductor /a. • Animador /a. • Auxiliar de enfermería. • Auxiliar de sanatorio. • Ayudante coordinación. • Auxiliar instalador. • Conserje. • Portero /a, vigilante /a.	• Mozo /a de servicios diversos

ANEXO III
Funciones

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 11 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

Grupo A:
Subdirector/a.
Actuará bajo la dependencia directa del director o directora del Centro.

Asumirá en ausencia del director o directora las siguientes funciones:

- Coordinación de los equipos de trabajo.
- Será el responsable del buen funcionamiento del Centro.
- Realizará y/o supervisará los turnos y plantillas de personal.
- Velará por el bienestar de los residentes del Centro.
- Coordinará y gestionará las compras de suministros.
- Tomará las decisiones administrativas necesarias.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con la Dirección del Centro

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

- Realizar el reconocimiento médico a los nuevos residentes y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.
- Atender las necesidades asistenciales de los residentes. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes.

- Informar els familiars sobre l'estat de salut dels residents.
- Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels residents, per a la qual cosa fixa en equip els programes que s'hauran de fer de manera individual i en grup. Fer el seguiment i avaluar els programes, conjuntament, amb l'equip format per totes les persones que hi intervinguen.
- Assistir el personal destinat al centre en els casos de necessitat i d'urgència.
- Com a responsable màxim del departament mèdic, en cas que el centre no puga tractar degudament els residents, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.
- Participar en la comissió de supervisió i seguiment dels residents pel que fa a les seues necessitats assistencials i les de la vida diària, que faran amb la col·laboració del director, el treballador social, el psicòleg i altres professionals, d'acord amb la situació física dels residents, els objectius que s'hagen d'aconseguir i les característiques del centre.
- Programa i supervisa els menús i les dietes alimentàries dels residents.
- Supervisa el treball del personal sanitari.
- Supervisa l'estat sanitari de les dependències del centre.
- En general, totes les activitats que no s'hagen especificat i que se li demanen, d'acord amb la seua titulació i professió.

Psicòleg/òloga:

És l'especialista en l'estudi de la conducta humana que observa el desenvolupament humà i la seua evolució intel·lectual, emotiva i social. També fa un treball de prevenció d'alteracions psíquiques i de problemes de socialització, per a la qual cosa aplica teràpies tant individuals com de grup a les persones que presenten problemes psicològics d'origen divers.

Funcions:

- Fer els tractaments psicoterapèutics, tant individuals com de grup, a tots els residents.
- Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del tractament que es realitze.
- Dirigir amb l'equip interdisciplinari l'elaboració de les valoracions psicològiques i l'atenció que necessiten els residents.
- Realitzar el programa d'estimulació cognitiva.
- Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i en l'entorn.
- Exercir com a docent i fer accions formatives de l'àmbit de la psicologia.

Altres titulats/ades superiors:

- Totes les activitats que se li demanen d'acord amb la titulació i professió que té.

Grup B:

Supervisor/a:

Exerceix la responsabilitat de supervisar el personal que té a càrrec, de distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, l'utilatge, les eines i la maquinària a càrrec seu, així com procedir al recompte i inventari d'aquests.

Funcions:

- Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals a càrrec seu.
- Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.
- Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari i proposar-los les comandes que estime necessàries.
- Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels residents en l'aspecte sanitari.
- Coordinar i supervisar els plans de cures d'infermeria amb els objectius de l'àrea.
- Comunicar al superior immediat les incidències o anomalies que observe en el desenvolupament de les seues funcions.
- La resta de funcions que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals.

- Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.
- Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los residentes, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
- Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.
- Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los residentes, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.
- Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los residentes en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los residentes, los objetivos a conseguir y las características del centro.
- Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.
- Supervisar el trabajo del personal sanitario.
- Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Psicólogo/a:

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

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

Funciones:

- Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todos los residentes.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.
- Dirigir con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisen los residentes.
- Realizar el programa de estimulación cognitiva.
- Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y en el entorno.
- Docencia y acciones formativas relacionadas con el ámbito de la psicología.

Otros titulados /as superiores:

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

Grupo B:

Supervisor/a.

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

Funciones.

- Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.
- Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.
- Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.
- Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los residentes en el aspecto sanitario.
- Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.
- Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
- Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales.

Infermer/a:

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

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

– Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.

– Col·laborar amb els metges preparant el material i els medicaments que hagen d'utilitzar-se.

– Ordenar els historials clínics i anotar les dades relacionades amb la funció que hi haja de figurar.

– Atendre el resident enllitat per malaltia, efectuar-li els canvis posturals prescrits, controlar el servei de menjar als malalts i subministrar-lo directament als pacients que requerisquen una alimentació instrumentalitzada (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

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

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

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

– Fer les comandes de farmàcia, analítica i radiologia en els centres en què no hi haja especialista.

– Vigilar i tindre cura de l'execució de les activitats de tipus físic que reba del metge, per a la qual cosa ha d'observar les incidències que puguen presentar-se durant la realització d'aquestes.

– En general, totes les activitats que no s'han especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Treballador/a social:

– Planificar i organitzar el treball social del centre mitjançant una programació adequada d'objectius i racionalització del treball. Col·laborar i desenvolupar estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als residents.

– Executar les activitats administratives i fer els informes socials dels residents i els que li demane la direcció del centre, facilitar informació sobre els recursos propis i aliens, i valorar la seua situació personal, familiar i social.

– Dur a terme els tractaments socials mitjançant el servei social de cada cas i de grup a tots els residents.

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

– Participar en la preparació i posada en marxa de programes d'adaptació dels residents al centre.

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

– Participar en la comissió tècnica.

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

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

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

– Visitar els residents malalts.

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Fisioterapeuta:

– Dur a terme els tractaments i la tècnica rehabilitadora que es prescriguen.

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

– Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació del tractament que es faça.

– Conèixer, avaluar, informar i canviar, si és el cas, l'aplicació del tractament de la seua especialitat mitjançant la utilització de recursos aliens.

Enfermero/a:

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

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

– Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajador /a social:

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

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

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

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

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

– Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

– Participar en la comisión técnica.

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

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

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

– Visitar a los residentes enfermos.

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

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.

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

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

– Col·laborar en les matèries que siguen de la seua competència en els programes que es fan de formació i informació a les famílies dels residents i institucions.

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

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

– En general, en totes les activitats que no s'hagen especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Governant:

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

– Supervisar l'activitat del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, eines i maquinària a càrrec seu; procedir al recompte i inventari d'aquests.

– En coordinació amb el departament de cuina, s'ha de responsabilitzar de la bona marxa del servei de menjador, la distribució de menjars, el control de règims, els serveis especials, el muntatge, la neteja i la retirada del servei.

– Tindre coneixement del nombre de serveis diaris efectuats en el departament.

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

– En els centres en què els menjars es fan mitjançant concerts amb tercers, col·laborar en la confecció dels menús, i supervisar les condicions sanitàries de les dependències i els aliments servits.

– Vigilar el compliment de la tasca professional del personal a càrrec seu, així com de la seua higiene i uniformitat.

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

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

Terapeuta ocupacional:

– Participar en el pla general d'activitats del centre.

– Fer activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmiques i rehabilitació personal i social als residents.

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

– Participar en les àrees d'oci i temps lliure dels residents del centre.

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

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Grup C:

TASOC:

– Conèixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en els seus vessants de gestió i educatiu.

– Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

– Accedir a fonts d'informació i procediments per a obtenir recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

– Coordinar-se amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

– Executar i pressupostar projectes i programes diversos, així com fer els informes i les avaluacions pertinents.

– Dur a terme programes i projectes específics.

– Fomentar el desenvolupament integral dels residents mitjançant l'acció lúdica i educativa.

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

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

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

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

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

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

Gobernante /a:

– Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u *Office*, lavandería, lencería y limpieza.

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

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

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

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

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

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

– Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

– Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Terapeuta ocupacional:

– Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

– Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los residentes del centro.

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

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

Grupo C:

TASOC:

– Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

– Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

– Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

– Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

– Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

– Realización de programas y proyectos específicos.

– Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.

– Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals, que impliquen els residents en l'ocupació del seu temps lliure, de manera que es promoga la seua integració i desenvolupament grupal.

– Motivar els residents davant de la importància de participar per aconseguir la integració i la relació positiva amb l'entorn.

– Ser responsable davant de qualsevol incidència que sorgisca en qualsevol mena de tasca pròpia o dels animadors socioculturals.

– Reunir-se periòdicament amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diversos centres en els quals es duga a terme l'animació sociocultural.

– Coordinar el voluntariat i els i les alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.

– Exercir com a docent i fer xarrades i ponències relacionades amb aquesta categoria professional.

– Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diversos centres.

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

– Comunicar al seu immediat les incidències o anomalies que observe en el desenvolupament de les seues funcions.

– En general, totes les activitats que no s'han especificat anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

Oficial de manteniment:

– Té la responsabilitat directa de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre; programa el treball que s'ha de realitzar, el realitza directament i n'ordena l'execució als auxiliars i ajudants de serveis tècnics.

– Controlar les visites i el treball que fan les firmes contractades per al manteniment de les instal·lacions on estiga establert.

– Realitzar les operacions reglamentàries que es defineixen en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenvolupen, i que els valors corresponents dels diversos paràmetres es mantinguen dins dels límits que se'ls exigeixen.

– Elaborar plans de manteniment dels oficis que específicament no es defineixen legalment.

– Guardar i custodiar els llibres de manteniment, el manual d'instruccions, el llibre de visites que s'estableixen en la legislació vigent o els que en un futur es puguin establir. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que execute personal de firmes alienes al centre.

– Tindre cura de la sala de màquines, instal·lacions, quadres elèctrics, transformadors, taller i els materials que no li siguin propis.

– Tindre control del muntatge, funcionament i desmuntatge d'estrades, escenaris, seients, projector de cinema, altaveus, etc., que siguin necessaris per al desenvolupament normal d'activitats del centre.

– Fer totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels serveis tècnics, i, com a encarregat d'aquest departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i el compliment de les ordres que li done l'empresa, així com de rebre els comunicats d'averies dels respectius caps de secció.

– Tindre en compte que el personal a càrrec seu complisca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltes que hi veja.

– En l'exercici del seu càrrec, donar les facilitats màximes per a l'obtenció d'una formació professional perfecta.

Oficial administratiu/iva:

– És el treballador/a que actua sota les ordres de la direcció del centre i té a càrrec seu un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb un altre personal a les seues ordres o sense, fa treballs que exigeixen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de manera manual o mecanitzada.

– Es consideren inclosos en aquesta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense signatura, que perceben plus de menyscapte de diners.

– Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

– Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

– Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

– Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

– Coordinación del voluntariado y alumnos/as en prácticas de animación sociocultural.

– Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

– Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

– Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

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

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

Oficial de mantenimiento:

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

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

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

– 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 execute personal de firmas ajenas al centro.

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

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

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

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

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

Oficial administrativo:

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

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

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Conductor/a:

– Ha de fer els treballs propis de la seua especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servei dels centres i fer les reparacions que no requerisquen elements de taller.

Gericultor/a:

És el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o persona que es determine, té com a funció principal assistir i cuidar els residents en les activitats de la vida diària que no pugen fer per si mateixos, així com efectuar els treballs encaminats a la seua atenció personal i del seu entorn.

Ha de guardar silenci absolut sobre els processos patològics que patisquen els residents, així com sobre qualsevol assumpte referent a la seua intimitat, i sempre ha d'actuar en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals dels quals depenga directament.

Entre altres, les seues funcions són:

– Higiene personal dels residents.
– Segons el pla funcional dels centres, ha d'efectuar la neteja i el manteniment dels utensilis dels residents, fer els llits, col·laborar a mantenir ordenades les habitacions, recollir la roba, portar-la a la bugaderia i encarregar-se de la roba personal dels residents.

– Donar menjar als residents que no pugen menjar per si mateixos. En aquest sentit, s'ha d'ocupar igualment de rebre, distribuir i recollir els menjars per als residents.

– Fer els canvis de postura i els serveis auxiliars que, d'acord amb la seua preparació tècnica, se li encomanen.

– Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels residents.

– Netejar i preparar el mobiliari, els materials i els aparells de farmaciola.

– Acompanyar els residents en les eixides que hagen de fer, siguen per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc.

– Col·laborar amb l'equip de professionals mitjançant la realització de tasques elementals que complementen els serveis especialitzats d'aquests, a fi de proporcionar l'autonomia personal dels residents i la seua inserció en la vida social.

– Atendre, sempre dins de les pautes que marquen la direcció i el pla funcional, els familiars dels residents i col·laborar perquè s'integren en la vida del centre.

– En totes les relacions o activitats amb els residents, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu que reben dels professionals respectius.

– En absència de l'ATS/DE, pot fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per a administrar insulina i heparina als residents, sempre que la dosi i el seguiment del tractament el faça personal mèdic o d'infermeria.

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat abans, però que li siguen encomanades, sempre que estiguen incloses en l'exercici de la seua professió i preparació tècnica.

Cuiner/a:

– Com a responsable del departament, s'ocupa de l'organització, la distribució i la coordinació de tot el personal adscrit a la cuina, així com de l'elaboració i la condimentació dels menjars, amb subjecció al menú i els règims alimentaris que ha de proposar a la direcció del centre perquè els aproven i els supervisa el departament mèdic.

– Supervisar els serveis ordinaris, especials i extraordinaris que diàriament es comuniquen.

– Disposar, entre el personal de cuina, el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

– Vigilar l'emmagatzematge i el control dels aliments, per a la qual cosa ha de procurar subministrar els articles d'aquesta al magatzem i vigilar-ne l'estat, que s'hauran de traure a mesura que es necessiten per a la confecció dels diversos serveis que s'han de fer.

– Recomptar les existències amb els administradors dels centres, comunicar a la direcció les faltes que hi veja i controlar que el personal a càrrec seu complisca amb la seua activitat professional, així com vigilar la seua higiene i la seua uniformitat.

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

Conductor /a:

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

Gerocultor /a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los residentes en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

– Higiene personal de los residentes.
– Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los residentes, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes.

– Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los residentes.

– Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

– Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.

– Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

– Acompañar a los residentes en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

– Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los residentes y su inserción en la vida social.

– Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los residentes y colaborar a la integración de estos en la vida del centro.

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

– En ausencia de la ATS/DE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

– En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y 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 ordinaris, 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 esta 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 manteniment, en perfectes condicions de neteja, i el funcionament de la maquinària i els utensilis propis del departament, com ara safates, forns, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

– Fer totes les funcions que, sense especificar, estiguen d'acord amb el seu lloc de treball i la seua qualificació professional.

Jardiner/a:

– Arranjament, conservació i manteniment dels jardins i horts de la institució; neteja de la urbanització i vigilància d'exterior durant el dia.

Auxiliar de manteniment:

– Fer, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les instal·lacions i els exteriors; el muntatge, l'ajust, i la posada a punt de tota mena d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, les previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i similars, etc. Així mateix, ha d'efectuar les funcions següents:

– Treballs d'obres, pintura, fusteria, etc., que siguen necessaris per al manteniment de les instal·lacions o de l'edifici.

– Fer comprovacions periòdiques en les màquines o instal·lacions marcades pels reglaments i instruccions tècniques d'aquests, i assegurar-se que els valors definitius d'aquests es troben dins dels límits permesos.

– Netejar les sales de màquines, instal·lacions, quadres elèctrics, transformadors, taller, etc.

– Muntar tarimes, estrades, escenaris, seients, posar en funcionament altaveus, equips de música, projecció, etc., per al desenvolupament normal de les activitats del centre.

– Operacions xicotetes en els dispositius de les instal·lacions esmentades i en els aparells portàtils considerats com a utilitatge.

– Omplir els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la marxa correcta del servei.

Auxiliar administratiu/iva:

– Fer, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Recepcionista:

– És el treballador/a les funcions del qual consisteixen en la recollida i el lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centraletes telefòniques, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

– Col·labora excepcionalment amb el personal en les tasques que, per l'excés de pes, no puga dur a terme aquest personal sol.

– Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan es produïsquen per permisos o vacances.

– Arxiva les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents, segons preveu el reglament de règim interior del centre.

– Ajuda els residents que ho necessiten amb el trasllat de l'equipatge fins a les habitacions i des d'aquestes, per a la qual cosa exerceix un control obligat i discret dels paquets que porten al centre les persones que hi tinguen accés, així com de les entrades i les eixides del personal.

– Manté el règim establert per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diverses dependències de la institució.

– Es fa càrrec dels comunicats d'avaria i els trasllada al servei de manteniment.

– S'encarrega del trasllat dels residents, tant dins de la institució com en els serveis d'ambulàncies, autobusos, etc.

Netejador/a – planxador/a:

Fa el seu treball a les ordres immediates del governant/a o de la direcció.

Desenvolupa les funcions següents:

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

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

Jardinero/a:

– Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento:

– Realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, 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 estos, 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:

– Realiza, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

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

Recepcionista:

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

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

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

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

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

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

– Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

– Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses, etc.

Limpiador/a – planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante /a o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

– Fer les tasques pròpies de menjador-office posant una cura especial en l'ús dels materials encomanats.

– Fer les funcions pròpies de bugaderia, llenceria, ús i atenció de la maquinària, tindre cura de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials.

– Fer les tasques pròpies de neteja de les habitacions i les zones comunes (llits, canvis de roba, banys, finestres i balcons, mobiliari, etc.), per a la qual cosa ha de procurar ocasionar les mínimes molèsties als residents.

– Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies que observe en el desenvolupament de la tasca (avaries, deterioracions, desordre manifest, aliments en males condicions, etc.).

Auxiliar de cuina:

– Sota les ordres del cuiner/a, s'encarrega de preparar els queviures per al condiment, de l'encesa i del manteniment del forn i les llars, així com de netejar-los i netejar també les eines de cuina i menjador.

Grup D:

Ajudant d'oficis diversos:

– Treballa a les ordres d'altres professionals; ha de procurar la seua formació professional, i posar tot el seu zel en les tasques que se li encomanen.

– Mantindre en condicions perfectes de neteja i funcionament la maquinària i els utensilis del centre.

Personal no qualificat:

– S'encarrega de fer les tasques elementals, pròpies del seu nivell, i que no requiriscuen una qualificació especial.

ANNEX IV Barem

Per cada any en l'empresa	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com a correllocs i corretorns	1,2 punts.
Per cada any transcorregut com a correllocs	0,8 punts.
Per cada any transcorregut com corretorns	1 punt.
Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita:	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt.
B) Cada curs de més de 40 hores lectives	3 punts.
C) FP1	5 punts.
D) FP1 i un any d'antiguitat	6 punts.

ANNEX V Documentació de desvinculació

S'acorda requerir a les empreses sol·licitants de la clàusula de desvinculació que remeten juntament amb la sol·licitud la documentació següent, en fotocòpies compulsades per a documents públics i signada pel representant legal de l'empresa en els documents privats:

- Ingressos dels dos anys anteriors.
- Model 190 dels dos anys anteriors.
- Model 347 dels dos anys anteriors.
- Liquidacions d'IVA i ingressos trimestrals dels dos anys anteriors.

– TC1 i TC2 corresponents als dos anys anteriors.

– Organigrama de personal amb especificació del nombre de plantilla per cada categoria.

- Balanç dels dos anys anteriors.
- Liquidació de l'impost de societats dels dos anys anteriors.

– Compte d'explotació dels dos anys anteriors.

– Subvencions (si escau) rebudes d'administracions públiques en els dos anys anteriors.

- Donacions (si escau) rebudes en els dos anys anteriors.

– Realizar las tareas propias de comedor-Office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

– Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

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

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

Pinche de Cocina:

– Bajo las órdenes del cocinero /a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

Grupo D:

Ayudante de oficios varios:

– Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

– Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

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

ANEXO IV Baremo

Por cada año en la empresa	1,2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos	1,2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos	0,8 puntos.
Por cada año transcurrido como corretornos	1 punto.
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
A) Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto.
B) Cada curso de más de 40 horas lectivas	3 puntos.
C) FP1	5 puntos.
D) FP1 y un año de antigüedad	6 puntos.

ANEXO Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.

– TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.

– Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.

- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.

– Cuenta de explotación de los dos años anteriores.

– Subvenciones (en su caso) recibidas de administraciones públicas en los dos años anteriores.

- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.

– plec de condicions dels contractes dels quals haja resultat adjudicatària l’empresa i dels contractes signats corresponents a aquests concursos, així com les revisions i les renovacions d’aquests, tot això ha de correspondre als cinc últims anys.

– Llista de contractes amb les administracions públiques, en què s’indique la data d’inici del servei, la data final prevista, l’import per hora i el nombre de treballadors.

– Pla de viabilitat de l’empresa que incloga el supòsit de desvinculació.

– Fórmula de garantia dels llocs de treball.

I tota la documentació que, en el transcurs de l’estudi de la desvinculació sol·licitada, requerisca la comissió paritària.

ANNEX VI
Graus de parentiu

1r GRAU:	Pares, mares, fills, filles.
2n GRAU:	Germans, germanes, avis, àvies, nets, netes.
3r GRAU:	Nebots, nebodes, besavis, besàvies, oncles, ties, besnets, besnetes.
4t GRAU:	Rebesavis, rebesàvies, cosins, cosines, rebesnets, rebesnetes.
El grau de parentiu és el mateix si es tracta de familiars del treballador o treballadora (consanguinitat), o del seu cònjuge (afinitat).	

– pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.

– Listado de contratos con las administraciones públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.

– Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.

– Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.

Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la comisión paritaria.

ANEXO VI
Grados de parentesco

1º GRADO:	Padres, madres, hijos, hijas.
2º GRADO:	Hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas.
3º GRADO:	Sobrinos, sobrinas, bisabuelos, bisabuelas, tíos, tías, biznietos, biznietas.
4º GRADO:	Tatarabuelos, Tatarabuelas, primos, primas, tataranietos, tataranietas
El grado de parentesco es el mismo si se trata de familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), o de su cónyuge (afinidad)	